

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°22

Le 8ème panorama de l'emploi est
disponible sur notre site internet
www.cdg74.fr

DOSSIER — P. 5 L'ACCES AUX SERVICES PUBLICS DANS LES TERRITOIRES RURAUX

SOMMAIRE

P. 4 Les limites à
la liberté
d'expression des
agents publics sur
les réseaux
sociaux en dehors
du service

P. 7
Repérимétrage
du service de SMI

P. 11 Information
sur le CITIS

P.12 Point sur le
projet de loi de
transformation
de la FP



Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

L'été s'installe avec beaucoup de projets et notamment celui de la loi pour la transformation de la Fonction Publique. Après une première lecture à l'Assemblée Nationale, le Sénat vient à son tour de se pencher sur le texte, et lors de la commission mixte paritaire du 04 juillet, des compromis ont été trouvés.

Loïc Hervé, corapporteur du projet de loi aux côtés de Madame le Sénateur Catherine Di Folco, est venu présenter les conclusions lors d'une conférence de presse le 17 juin 2019 au CDG 74.

Le texte, fortement amendé par les deux assemblées vient faire évoluer la loi dans différents domaines. Comme vous le verrez dans l'article consacré à ce sujet, les principaux sujets abordés par Loïc Hervé sont : le financement de l'apprentissage, la déontologie, la rédaction des contrats de projets, le rôle des CAP/CT/CHSCT, la fonction de DGS ou encore la réduction de prise en charge des FMPE...

Le vote de la loi devrait intervenir courant de l'été et viendra clôturer un important travail de la part de la FNCDG qui a contribué à la rédaction de nombreux amendements en lien avec les CDG.

Vous pouvez retrouver le décryptage de la loi dans les semaines à venir sur le site du CDG 74 en actualité.

Bonne lecture et bel été !

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

- GRC : avancement p.3
- Signature d'une charte entre l'AMD74, le SNDGCT et le CDG 74 p.3
- Prix Léonard des territoires p.3

Focus

- Les limites à la liberté d'expression des agents publics sur les réseaux sociaux en dehors du service p.4

Dossier Spécial

- L'accès aux services publics dans les territoires ruraux p.5

Emploi

- Licence et master : un financement qui évolue p.7
- Repérimétrage du service de Secrétaire de Mairie Itinérant (SMI) p.7

Handicap

- FIPHP : résultats 2018 et évolutions réglementaires p.8

Ressources Humaines

- Les apports du numérique dans la gestion des Ressources humaines du secteur public p.9
- La DSN et la paie à façon p.9

Santé & prévention

- Retours sur la 2ème session des P'tits Dej' du Management p.10
- Arrivée du docteur Katarina MIKOLAJOVA p.11
- Information sur le CITIS p.11

Actualité statutaire

- Projet de loi de transformation de la Fonction Publique : où en sommes-nous ? p.12
- Disponibilité et conservation de ses droits à l'avancement p.13
- Nouveau module AGIRHE p.13

Espace collectivité

- Retour sur un contrat d'apprentissage p.14

Calendrier & Infos p.15



PROJET DE GESTION DE LA RELATION AUX COLLECTIVITÉS - AVANCEMENT

Vendredi 28 juin a eu lieu la 3ème réunion GRC avec le groupe de collectivités faisant partie du comité de pilotage. L'ordre du jour s'est décomposé en 3 parties :

- Point d'avancement du projet
- Identification des besoins exprimés et traduction en actions
- Prochaines étapes du semestre 2



Pour rappel, le premier semestre fut consacré à la récolte des besoins, au travers d'un questionnaire, d'entretiens téléphonique d'approfondissement, et à l'organisation de deux ateliers territoriaux.

21 besoins ont été mis en lumière au travers de cette étape phare, qui nous a permis de les classer en 5 grandes catégories :

- 1 : Gestion de la demande entrante
- 2 : Circuit de la demande
- 3 : Communication générale
- 4 : Lien personnalisé à la collectivité
- 5 : Traitement des situations médicales et sociales

Lors de cet après-midi nous avons pu, pour la moitié des besoins, les traduire en actions concrètes que le CDG pourrait mettre en place pour y répondre.

Les prochaines étapes du projet relèvent de la mise en place d'un atelier de transformation, interne au CDG, afin d'appréhender la traduction organisationnelle de la GRC, ainsi qu'en la préparation de la dernière réunion avec le comité de pilotage et du séminaire de fin d'année qui sera consacré à la GRC.

L'ensemble des travaux (internes et externes) reprendront dès la rentrée, et nous ne manquerons pas de vous tenir informés de la suite du projet !

SIGNATURE D'UNE CHARTE ENTRE L'ADM74, LE SNDGCT ET LE CDG 74

Lundi 06 mai, M. Antoine de Menthon, Président du CDG 74, Mme Christelle Desbiolles, représentante du SNDGCT, et M. Nicolas Rubin, représentant de l'ADM 74, ont signé la charte relative à **l'accompagnement des situations de fin anticipée de détachement des directeurs généraux des collectivités affiliées au CDG**.

Afin de pouvoir **anticiper les situations de décharge de fonction** et accompagner les agents à leur future prise de poste, les trois structures mettent leurs compétences en commun.

En fixant un cadre permettant d'organiser des mobilités et d'accompagner au mieux les hommes et les femmes concerné(e)s, la signature de cette charte affirme la volonté d'organiser, d'établir et de mettre en place de bonnes pratiques en matière d'accompagnement des cadres dirigeants.

Ainsi, l'ADM74, le SNDGCT et le CDG 74 s'engagent à renforcer leur collaboration et ainsi à partager leur outils et leur réseau d'échange.



PRIX LÉONARD DES TERRITOIRES

Nous avons été sélectionnés pour le prix Léonard avec 4 autres projets innovants pour promouvoir la créativité. Tous les projets, dans des domaines très différents, ont montré les capacités que la FPT a à s'adapter aux transformations avec pour préoccupation première l'Humain, qu'il soit agent, citoyen, administré...

Un prix largement partagé avec les collectivités et établissements en liste !





Focus

Les limites à la liberté d'expression des agents publics sur les réseaux sociaux en dehors du service

La jurisprudence est venue étoffer la définition des limites même si elles restent parfois méconnues des agents publics.

Comme tous les citoyens, les agents publics bénéficient **de la liberté d'opinion et d'expression**. Si la liberté d'expression est absolue et garantie par la loi du 1er juillet 1983, la liberté d'expression bien que fondamentale, peut être restreinte au travers de 3 obligations.

En effet, il faut lire la liberté d'expression à l'éclairage des obligations des agents publics qui sont soumis **au principe de discrétion et de secret professionnel** prévus par l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983. L'exercice de certaines fonctions oblige à soumettre les agents publics au principe du secret professionnel dont le manquement peut être sanctionné pénalement.

—> Le **secret professionnel** vise à protéger les administrés ou un autre agent contre la divulgation d'information d'ordre privé alors que la **discrétion professionnelle** protège les institutions contre la révélation de faits, d'informations ou de documents.

Ainsi en dehors des cas d'expressément prévus par la loi notamment en matière d'accès aux documents administratifs, les agents publics ne peuvent être déliés de cette obligation que par l'autorité dont ils dépendent. **Ces obligations s'exercent par nature pendant le temps du service mais aussi en dehors.**

La jurisprudence a ajouté une troisième obligation qui vient restreindre la liberté d'expression en définissant la **notion de réserve** afin d'éviter les prises de position publiques des agents du service public afin que cela ne porte pas atteinte à l'intérêt du service, à sa neutralité, et de manière générale à son bon fonctionnement.

Dès lors que le propos est public, il y a faute professionnelle. Ceci pose la question du vecteur de communication utilisé ainsi que la caractérisation de **l'espace de diffusion utilisé en espace public ou privé**.

Il ne faut donc pas penser que les réseaux sociaux sont des espaces privés échappant à toute règle.

Selon la loi du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication, la diffusion d'information au public est libre. Mais cela ne signifie pas qu'internet est un champ de communication non régulé. Les réseaux sociaux ne sont que des services de la société d'information et donc soumis aux règles d'un espace de diffusion public si certains critères sont réunis.

S'agissant des blogs, l'accès étant ouvert à tous, les agents publics s'exprimant sur ces blogs doivent respecter les obligations de discrétion, de secret professionnel et de réserve.

Pour les réseaux sociaux, le juge recherchera à partir de quel compte la diffusion est opérée, si le compte est ouvert et donc accessible à tous ou limité. Si des usagers peuvent accéder à l'information, ou encore un grand nombre de collègues, le juge sanctionnera l'agent public y compris si l'agent avait gardé l'anonymat.

L'agent public peut aussi être responsable d'informations dont il a permis le relai auprès d'un large public.

L'ensemble de ces éléments sera apprécié par le juge au regard de la nature des informations diffusées et de la qualité de l'agent public. En effet les représentants syndicaux bénéficient d'atténuation de l'application des obligations imposées aux agents publics dans l'exercice de leur mandat sans être exempts de leur respect pour autant.



En cas de doute, il faut s'en remettre à la hiérarchie, voire saisir le référent déontologue qui apportera de précieux conseils

Références : CE 27 juin 2018 n°412541, CAA de Nantes 13 février 2017 n°15NT03204
Valérie BOUVIER, Directrice Générale des Services du CDG 74



L'ACCÈS AUX SERVICES PUBLICS DANS LES TERRITOIRES RURAUX

Présentation

Rapport de la Cour des Comptes du 20 mars 2019

À la demande du comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale, la Cour des comptes a réalisé une enquête sur l'accès aux services publics dans les territoires ruraux. Son rapport est accompagné de cahiers territoriaux analysant la situation dans des intercommunalités de l'Aisne, de l'Ardèche, du Cher, de la Corrèze, de la Côte-d'Or, de la Creuse, de la Haute-Saône et des Vosges.



L'offre de services dans les territoires en déclin démographique doit évoluer pour correspondre aux nouveaux besoins qui s'y manifestent, et ainsi permettre de garantir l'égal accès aux services publics sur l'ensemble du territoire, étant entendu que l'accès physique au service public ne garantit pas la qualité du service offert à l'utilisateur.

Rapportée à la population, l'implantation des services publics dans les territoires ruraux demeure globalement dense, parfois même supérieure à celle du reste du territoire national, mais varie cependant fortement selon les réseaux considérés.

Ce constat conduit à nuancer le sentiment d'abandon qui s'exprime parfois dans ces territoires. Ce sentiment se fonde sur les obstacles à la mobilité, qui repose essentiellement sur l'usage de la voiture, et qui constituent un frein à l'accessibilité des services, notamment pour les plus jeunes et les plus âgés.

Il convient de rendre cohérente la réorganisation des services de l'État et de renforcer l'anticipation des décisions et la concertation avec les acteurs territoriaux. Il importe par ailleurs de renforcer l'attractivité des territoires ruraux pour surmonter les réticences des fonctionnaires de l'État et des professionnels de santé à s'y implanter.

Les bonnes pratiques relevées en France et à l'étranger permettent d'identifier des solutions pour répondre à l'attente des habitants et des élus locaux, améliorer l'accessibilité des services, tout en poursuivant la rationalisation des implantations physiques, indispensable à une gestion plus efficiente.

Ces solutions passent par une meilleure planification de la réorganisation des réseaux, au plan national et local, mais aussi par la mutualisation accrue des services, la professionnalisation des personnels des maisons de services aux publics (MSAP) ou encore la mise en œuvre d'une nouvelle approche des besoins éducatifs et de santé. Elles passent également par le déploiement d'un réseau numérique performant et par une préparation et un accompagnement, aujourd'hui souvent inexistant, des publics fragiles ou des zones sous-équipées.



Si la définition et l'implantation des services publics doivent se faire dans le cadre de schémas départementaux, l'échelon intercommunal constitue le niveau adéquat de mise en œuvre des politiques d'accessibilité dans les territoires ruraux, les mairies ayant vocation à demeurer les points d'entrée privilégiés des usagers.

Les MSAP, qui permettent aux usagers de s'informer sur leurs droits et d'effectuer des démarches numériques, sont utiles. Elles doivent accroître leur niveau d'activité et leur notoriété ; leur financement doit être réformé, s'appuyer sur une contractualisation pluriannuelle et la participation de nouveaux acteurs. La Cour formule au total **13 recommandations**, regroupées dans les items suivants :

- Assurer prévisibilité et concertation dans le resserrement des réseaux nationaux de services au public
- Faire de l'accès aux services publics un volet d'une politique renforcée de cohésion territoriale
- Clarifier les responsabilités en matière d'accès aux services publics dans les territoires ruraux
- Regrouper les dispositifs et simplifier la gestion
- Développer la qualité et l'attractivité des offres mutualisées de services publics, principalement celle des Maisons de Services Aux Publics (MSAP)
- Favoriser l'accès numérique aux services publics, tout en conservant une complémentarité hiérarchisée des modes d'accès

ET EN HAUTE-SAVOIE ?

Source : Insee, Geneviève Burel et Claude Waszack



En Haute-Savoie, neuf habitants sur dix résident dans un grand pôle urbain ou en zone périurbaine : l'agglomération d'Annecy, le Genevois jusqu'à Thonon-les-Bains et la vallée de l'Arve. Et comme tous les départements montagneux, la Haute-Savoie présente des inégalités d'accès aux équipements.

Les habitants à proximité de la frontière et du lac Léman, de la vallée de l'Arve et de l'agglomération d'Annecy accèdent facilement à l'essentiel des commerces et services nécessaires à la vie courante comme à une offre plus spécifique à certaines populations.

Dans les massifs de plus faible densité démographique, notamment ceux du Chablais et des Aravis, la population accède relativement facilement aux services courants, grâce à la présence d'un panel d'équipements dans les communes touristiques.

Cependant, dans ces espaces éloignés des pôles urbains, l'accès des jeunes actifs et des familles avec enfants aux services qui leur sont spécifiques est contrainte.

En conclusion :

- ➡ Une proximité des équipements dans les espaces urbains,
- ➡ La Haute-Savoie ne fait pas partie des départements où les disparités d'accessibilité aux équipements sont les plus marquées. Elle se situe seulement au 23^e rang des départements métropolitains,
- ➡ Un éloignement modéré pour les communes non touristiques ou éloignées des pôles,
- ➡ Peu d'équipements spécifiques hors des pôles urbains : dans les communes les plus éloignées, le temps d'accès aux équipements du panier « jeunes adultes » ou « familles avec enfants » peut excéder 20 minutes, soit 4 minutes de plus que le seuil national définissant l'éloignement pour ces deux paniers.

Licence et master : un financement qui évolue

La réforme sur l'apprentissage a conduit à s'interroger sur les nouvelles modalités de financement de l'apprentissage dans le secteur public.

L'année scolaire 2019/2020 est une année transitoire avec jusqu'au 31 décembre un financement qui se fera selon les conditions budgétaires actuelles à savoir via la Région.

Après le 1er janvier 2020 de nouveaux modes de financement devraient intervenir notamment en lien avec le CNFPT. Nous vous donnerons de plus amples informations à l'occasion de la sortie des prochains Mag.



Repérimétrage du service de Secrétariat de Mairie Itinérant (SMI)

A la rentrée, le CDG 74 mettra à disposition des collectivités du département deux Secrétaires de Mairie Itinérants pour assurer le remplacement de leur personnel durant des absences.

Expérimentés et autonomes, leur intervention permettra **d'assurer la continuité du service** public dans les collectivités privées de leur secrétaire de mairie.

En effet, ces personnes justifient d'une expérience de plusieurs années en tant que Directeur général des services ou de secrétaire de mairie, avec des compétences fortes sur les notions suivantes : élections, état-civil, finances, budget, marchés publics, RH, carrière-paie, urbanisme,..., leur permettant d'être **opérationnels de suite** lors des remplacements.

De par leurs expériences ils s'adapteront ainsi rapidement aux différents environnements de travail qu'ils rencontreront durant ces missions afin de répondre au mieux à la demande des élus.

De plus, afin d'être au plus près des collectivités, de nouvelles missions leur incomberont : des **missions de formation et d'accompagnement**, qu'ils mettront en œuvre auprès des agents des collectivités. Ainsi, ils **formeront, accompagneront et épauleront** les agents en place en mairie, dans leurs missions quotidiennes. Ceci permettra à ces derniers d'être plus compétents et de travailler avec plus d'efficacité auprès de leur maire, de leur conseil municipal et des administrés.

Pour effectuer ces missions, les Secrétaires de Mairie Itinérants auront chacun leurs domaines de prédilections. L'un se positionnera plus aisément sur les domaines « Elections / Etat-civil » et l'autre sur les domaines « RH : Carrière / Paie » avec également de la formation sur le logiciel AGIRHE pour les petites collectivités.

Ces nouvelles fonctions de formation et d'accompagnement sont complémentaires aux fonctions de secrétaire de mairie et permettront aux agents des collectivités une évolution professionnelle sur le poste qu'ils occupent.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à vous rapprocher du pôle Emploi et Accompagnement Spécifiques.



Handicap

FIPHFP : résultats 2018 et évolutions réglementaires

1- Le rapport d'activité 2018 du FIPHFP est paru. Il est téléchargeable sur le site du CDG74.

Parmi les principaux résultats, on relève :

- Une **augmentation, pour la quatrième année consécutive, du taux d'emploi légal dans la fonction publique**. Il était, en 2018, de 5.61% ;
- Au sein de la fonction publique, c'est le versant territorial qui fait figure de « bon élève », avec un **taux d'emploi de 6.76%** ;
- **11 régions atteignent ou dépassent le taux de 6% de personnes en situation de handicap** dans la Fonction Publique. La région Auvergne Rhône Alpes, elle, présente un taux de 5.68% tous établissements publics confondus ;
- Cette augmentation du taux d'emploi a pour conséquence une **baisse des contributions au FIPHFP** (seuls les établissements ayant un taux d'emploi inférieur à 6% payent une contribution). **Cette baisse des contributions a des conséquences directes sur l'action du FIPHFP qui est de plus en plus ciblée sur des axes stratégiques comme le recrutement, en particulier par le biais de l'apprentissage ; ainsi que l'accessibilité numérique.**



Retrouvez toutes les informations en vous rendant sur le site du FIPHFP via le lien suivant :
<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Resultats-2018-du-FIPHFP-une-progression-historique-du-taux-d-emploi>

2- Par ailleurs, 2 décrets sont parus au JO du 27/06/2019 :

Le décret n° 2019-645 : il est relatif à l'obligation d'emploi et à la déclaration annuelle et entre en vigueur dès le 01/01/2020. Il instaure la comptabilisation pour une unité et demi des BOE de plus de 50 ans, lors de l'année de leur recrutement. Il précise la notion de dépense déductible ainsi que le pourcentage que ces dépenses déductibles peuvent représenter par rapport au taux d'emploi.

Le décret n°2019-646 précise que les établissements atteignant le seuil de 20 agents ont 3 ans pour se mettre en conformité au regard de leur obligation d'emploi.

3- Enfin, à compter du 01/07/2019, **les demandes d'intervention sur la plateforme du FIPHFP doivent être effectuées 6 mois au plus tard après la date de la facture**. Les demandes doivent donc être effectuées plus régulièrement sur la plateforme.





Ressources Humaines et Appuis aux collectivités

Les apports du numérique dans la gestion des RH du secteur public

La révolution numérique touche le secteur public et nos métiers depuis plusieurs années et vient bousculer la relation usager et administration mais aussi les organisations de travail et le lien manager, managé.

La transformation numérique est encore un terrain d'exploration que les administrations doivent appréhender et anticiper. Les directions des ressources humaines ne peuvent pas en faire abstraction et les CDG doivent s'inscrire en appui de cette évolution, auprès des collectivités.

Ainsi au-delà des évidences de rendre un service plus efficient et une meilleure accessibilité du service auprès des usagers notamment dans les zones plus rurales, il y a trois axes majeurs à questionner en matière de GRH :

1/ les éléments internes

La question de la GPEEC qui doit devenir un outil de pilotage incontournable sans être une fin en soi, la question des salaires et des accessoires (action sociale, logement, régime indemnitaire...)

2/ les soft skills

L'administration a besoin de compétences métiers et de technicité mais elle a aussi besoin d'agents dotés de capacité d'intégration facilitant le travail collectif.

3/ Le management

Sujet délaissé pendant fort longtemps, l'axe managérial est aujourd'hui trop souvent utilisé pour ajouter des niveaux décisionnels et non pour coproduire ou co développer.

Le rôle des DRH est au cœur de la réflexion des évolutions numériques. Il doit permettre l'assouplissement des organisations de travail, doit devenir avec le directeur financier un élément constitutif du dialogue de gestion et bénéficier de laboratoire d'innovation sur lequel s'appuyer.

Valérie BOUVIER, Directrice Générale des Services du CDG 74

La DSN et la paie à façon

La DSN – déclaration sociale nominative - est obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé depuis 2017 et le deviendra progressivement pour le **secteur public d'ici 2022** (article 43 de la loi n°2018-727 du 10/08/2018 pour un « État au service d'une société de confiance »).

Le décret n°2018-1048 du 28 novembre 2018 a précisé les dates à partir desquelles les employeurs publics devront établir la DSN. **Le CDG74 va quant à lui expérimenter, pour son propre compte et celui des collectivités pour lesquelles il élabore la paie, la DSN dès le 1^{er} janvier 2020.**

La DSN va progressivement remplacer la plupart des déclarations sociales ; cela concerne dans un premier temps :

- La déclaration automatisée des données sociales unifiées (DADS-U),
- La déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) pour le volet URSSAF,
- La transmission des informations relatives au prélèvement à la source (PAS).

La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données reflétant la situation d'un agent au moment où la paie a été réalisée (rémunérations, cotisations, NIR/NTT, SIRET de l'établissement, gestion administrative, etc), destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des agents aux organismes et administrations concernés (CPAM, Urssaf, Organismes complémentaires, Pôle emploi, Centre des impôts, Caisses régimes spéciaux, etc.).

Les contraintes en terme de formalisme et de cohésion des données se sont renforcées et complexifiées et nécessitent une nouvelle organisation de travail des services RH, avec notamment de nouvelles méthodes de contrôle à mettre en place avant les déclarations (états et outils de contrôles).

Le CDG74 peut prendre en charge pour le compte de votre collectivité ou de votre établissement l'élaboration de la paie et de la DSN.

Quelques chiffres clés :

- 36 collectivités adhérentes
- Environ 700 bulletins mensuels
- 3 agents à temps complet en charge de la paie

Les avantages :

- Un service d'expertise et tiers de confiance
 - Un coût maîtrisé
- Un service sur-mesure adapté à vos besoins
 - Un logiciel performant



Santé & prévention

Retours sur la deuxième session des P'tits Dej' du management

Le deuxième P'tit Dej' du management s'est tenu jeudi 27 juin. Une vingtaine de collectivités ont participé à la conférence dispensée par Aude Bourdongle-Nicoud, *Directrice du pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques – Coach professionnel certifié*, Christelle Bovagne, *Psychologue du travail*, Catherine Vardon, *Infirmière au sein du pôle Santé au travail*, sur le thème : «**être acteur de sa santé au travail** ».

Après avoir partagés quelques notions essentielles, les participants ont pu travailler collectivement sur « **c'est quoi être acteur de sa santé au travail ?** ».

Les notions de **bien-être et mal-être au travail** ont également pu être clarifiées.

Les acteurs intervenant sur les thématiques liées à la santé au travail ont pu être évoqués, tout comme les **indicateurs pouvant donner l'alerte** (absentéisme, présentéisme).

Il est difficile de parler de santé au travail sans évoquer la question du **stress**, sujet largement abordé pendant la matinée, tout comme celui de la **charge mentale**, de plus en plus présente de nos jours, où nous sommes tous amenés à traiter de nombreuses informations à la fois.

Adoptez les bons réflexes !

- ⇒ **Pensez à bien dormir**
- ⇒ **Adaptez l'ergonomie de votre poste de travail**
- ⇒ **Faites du sport**
- ⇒ **Relaxez-vous**
- ⇒ **Soyez proche de la nature !**

Quelques pistes d'actions, expérimentées dans le secteur public hospitalier, dans le secteur privé mais aussi dans la fonction publique territoriale, (telle que la **méditation de pleine conscience** -Mindfulness-) ont été abordées.

La matinée s'est clôturée avec de nombreux échanges entre participants.

La prochaine session aura lieu le 19 septembre sur le thème « réintégrer un agent au sein d'une équipe ».



Arrivée du docteur Katarina MIKOLAJOVA

Depuis le 13 mai 2019, le service pluridisciplinaire de santé au travail s'est vu renforcé par l'arrivée du **docteur Katarina MIKOLAJOVA**, à raison de 60% de temps d'activité.

Après une nécessaire période de formation d'adaptation à l'emploi, ce médecin est désormais en capacité d'assurer la plénitude des attributions d'un médecin de prévention et participe ainsi activement au suivi périodique des agents des collectivités affiliées.



Cette première arrivée sera complétée, le 1^{er} septembre prochain, par celle à temps plein du docteur Gaëlle SENE.

Ces deux recrutements vont permettre au CDG 74 de dynamiser davantage encore le service et d'entreprendre un retour à des cycles de visites périodiques plus réguliers pour l'ensemble des collectivités du territoire.

Ce sera également l'occasion de conduire une nouvelle réflexion sur la répartition des collectivités adhérentes entre nos 5 médecins, afin d'assurer la couverture la plus efficiente possible du territoire et d'optimiser par ailleurs le temps de travail de chacun de ces praticiens.

[Un article ultérieur viendra préciser cette nouvelle définition sectorielle.](#)

Information sur le Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

Le décret 2019-301 du 10 avril 2019 présente le Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) qui remplace le congé pour accident de service ou de maladie professionnelle, antérieurement prévu à l'article 57-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Il modifie le décret 87-602 du 30 juillet 1987.

Le CITIS a été institué par l'ordonnance du 19 janvier 2017, en **créant un nouvel article 21 bis dans la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires.**

Le CITIS concerne les **fonctionnaires affiliés au régime spécial de sécurité sociale, en position d'activité lorsque l'incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.**

Le décret précise, en autres :

- La procédure de déclaration de l'accident ou de la maladie contractée en service (délais, pièces à fournir,...),
- La procédure d'instruction des demandes (délais, notion de maladie hors tableau, ...),
- La situation administrative du fonctionnaire en CITIS (traitement, contrôle, fin du congé, rechute, fonctionnaires en situation de mobilité, ...),
- Le droit des fonctionnaires retraités

Le décret s'applique dans sa globalité depuis le 1^{er} juin 2019.

Une circulaire d'application est à la signature du ministre.

[Vous trouverez une boîte à outils sur notre site internet www.cdg74.fr/](http://www.cdg74.fr/)

[rubrique « Bien-être et sécurité au travail » -](#)

[« Boite à outils gestion des accidents de service et des maladies professionnelles »](#)



Carrières

Projet de loi transformation de la Fonction Publique : où en sommes-nous ?

Le projet de loi de réforme de la fonction publique est désormais en voie d'être adopté.

Compte tenu de l'accord trouvé entre les députés et les sénateurs lors de la commission mixte paritaire (CMP) du jeudi 4 juillet, le texte devrait être définitivement voté d'ici la trêve estivale, conformément à la volonté du gouvernement.

Il reste encore quelques étapes : la lecture des conclusions de la CMP, le 17 juillet à l'Assemblée nationale et le 24 juillet au Sénat.



Un compromis a été trouvé entre les parlementaires et notamment les rapporteurs respectifs du texte – la députée Émilie Chalas (LREM) et les sénateurs Catherine Di Folco (app. LR) et Loïc Hervé (UC). À l'issue de la CMP, la rapporteure de l'Assemblée nationale a souligné "*l'esprit d'écoute et le dialogue particulièrement constructif*" avec le Sénat.

Un texte partagé sur les fondamentaux

L'accord résulte surtout d'un recul des sénateurs sur la question des commissions administratives paritaires (CAP). Conformément au projet de loi adopté par les députés qui reprenait la rédaction du gouvernement, la CMP est revenue sur l'amendement des sénateurs en réduisant le champ des compétences de ces instances. Le Sénat a cependant obtenu quelques garanties (en particulier l'intervention d'un collège employeur dans les centres de gestion pour guider les décisions individuelles).

D'autres sujets ont fait plus consensus comme l'élargissement du recours aux contractuels dans le secteur public, la déontologie, l'harmonisation du temps de travail ou encore sur les ruptures conventionnelles.

Pour aboutir à un accord entre les sénateurs et les députés, chaque partie a dû transiger.

Ont ainsi été conservés les mesures relatives à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur public, la suppression du renvoi à un décret pour définir les missions des directeurs généraux des services (DGS) des collectivités, l'assouplissement du recours aux contractuels pour la catégorie C notamment, le renforcement du régime disciplinaire de la fonction publique ou encore l'encadrement du droit de grève dans la territoriale.

L'accord ayant donc été trouvé entre les parlementaires et l'adoption du texte étant proche, tout l'enjeu de la réforme du cadre statutaire de la fonction publique résidera désormais dans les textes d'application, qui devraient suivre assez rapidement.

Disponibilité et conservation de ses droits à l'avancement

A la suite de la parution du décret du 27 mars 2019, qui a ouvert la possibilité aux agents placés en disponibilité de conserver pendant 5 ans leurs droits à l'avancement s'ils exercent une activité professionnelle lucrative pendant cette période, un arrêté du 19 juin 2019 a fixé la liste des pièces justificatives à fournir par le fonctionnaire pour bénéficier de ce droit.

Ces pièces sont les suivantes :

Pour l'agent exerçant une activité salariée :

- o Bulletin(s) de salaire
- o Contrat(s) de travail

⇒ Pour l'agent exerçant une activité indépendante :

- o Justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- o Copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus correspondant au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale (6 018€ en 2019).

⇒ Pour l'agent reprenant ou créant son entreprise :

- o Justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

Ces documents sont à transmettre par tout moyen à la collectivité employeur avant la date fixée par cette dernière et au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année suivant la mise en disponibilité.

Une circulaire viendra préciser prochainement les modalités d'application des nouvelles règles concernant le maintien des droits à l'avancement des agents en disponibilité

Vous trouverez de plus amples informations sur le sujet dans la « boîte à outils CAP » figurant sur le site internet du CDG74, rubrique « gestion des ressources humaines.

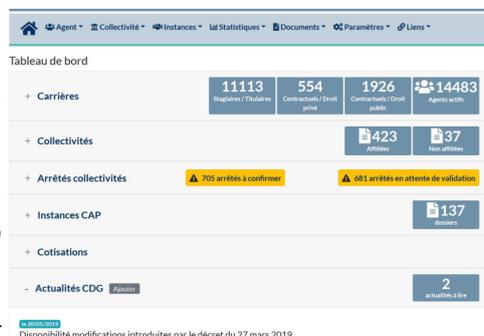
Nouveau module AGIRHE

Fin mai-début juin, le logiciel AGIRHE a évolué ! Un tableau de bord permet d'accéder directement aux statistiques de la collectivité, ainsi qu'aux dossiers en cours !

Il permet aux collectivités d'obtenir les avis de la CAP à la fin de la séance.

Dans ce cadre un nouveau guide AGIRHE sera disponible à la rentrée et des formations seront proposées au mois d'octobre 2019 pour la saisine des instances CAP et CCP.

Petit rappel : pour les prochaines saisines, nous vous invitons à saisir et transmettre les pièces **avant le 26 août 2019**.



N'oubliez pas pendant les congés d'été de retourner les arrêtés et les contrats par courrier au centre de gestion !



Espace collectivité

Retour sur un contrat d'apprentissage en Master 2 droit public Administration des collectivités territoriales

POINT DE VUE DE JONATHAN LATTARI, ÉTUDIANT-APPRENTI À L'UNIVERSITÉ SAVOIE-MONT-BLANC



Jamais en première année de licence, je n'aurais imaginé terminer un jour mes études de droit par un contrat d'apprentissage. Pourtant, lorsque je cherchais ma réorientation à l'issue d'une première année de Master, c'est bien vers la formation en alternance de l'Université Savoie Mont Blanc que je me suis tourné.

Je cherchais une voie qui s'inscrive dans mon parcours de droit public, et qui soit la plus professionnalisante possible. Quelle surprise quand j'ai découvert que le Master de Droit Public et des Collectivités Territoriales permettait le contrat d'apprentissage !

Au départ, je n'étais pas confiant, mais rapidement, les doutes se sont envolés. Et après une année en poste dans une collectivité, je peux désormais dresser un bilan des avantages et des difficultés que peut poser la formation continue.

Le contrat d'apprentissage offre aux étudiants la possibilité de compléter leur formation théorique par une mise en application de l'ensemble des connaissances acquises au cours de cinq années d'études. Il permet de **confronter nos attentes, nos idées reçues, aux difficultés de la réalité**, ce qui ne manque pas de surprendre le juriste qui sommeille en nous. L'alternance c'est également la **responsabilisation** des apprentis. Les missions qui nous sont confiées nous font sentir utiles pour la collectivité, et la découverte du service public nous enseigne le fonctionnement interne de l'administration. Enfin, l'apprentissage permet d'identifier les domaines pour lesquels nous avons plus ou moins d'affinités.

La difficulté principale est de garder le cap jusqu'au bout. La formation continue c'est un contrat de travail, et de nombreuses heures de cours réparties sur le peu de temps disponible hors de la collectivité. Il ne faut donc pas sous-estimer le volume de travail universitaire, ni l'effort à fournir aux examens de fin d'année.

Malgré le rythme parfois éreintant de l'alternance, je peux affirmer que cette année a été une excellente expérience, concluant en beauté mes cinq années d'études supérieures.

Mon objectif était l'insertion professionnelle, aujourd'hui je me sens en pleine confiance pour postuler auprès des collectivités et découvrir les métiers du secteur public.



**POINT DE VUE DE MARTINE JEANPIERRE, MAÎTRE D'APPRENTISSAGE- SERVICE DES FINANCES DGA2
RÉGION AUVERGNE-RHONE ALPES**

Suite à la fusion des deux collectivités Région Auvergne et Région Rhône-Alpes, un changement organisationnel des services a été instauré, et par là même un mouvement dans les affectations des postes. De nouveaux arrivants et des méthodes de travail différentes ont été recensées et il est vite apparu que l'uniformisation des pratiques devait être mise en place.

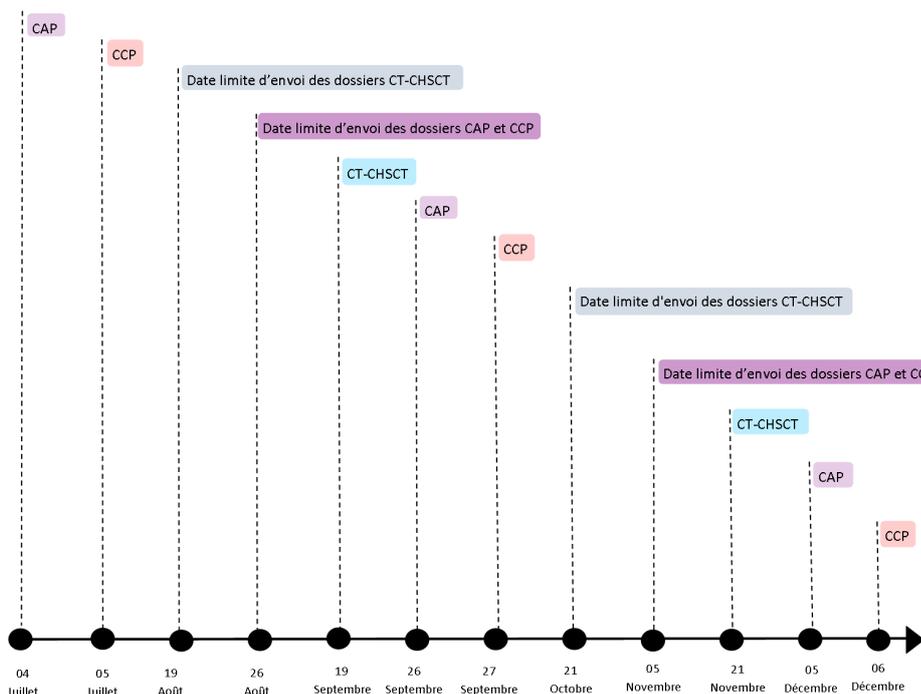
Devant ce constat, il a été envisagé de rechercher un stagiaire qui, arrivant de l'extérieur, aurait un regard neuf et neutre afin d'établir des procédures de travail sur le service.

La recherche n'a pas été facile, mais finalement le choix s'est porté vers un contrat d'apprentissage d'un an en alternance avec un étudiant en Master de Droit Public et des Collectivités Territoriales.

Les missions qui lui ont été confiées ont permis à l'apprenti de mettre en pratique et de concrétiser les enseignements reçus à l'université. Il s'est trouvé confronté à la réalité et aux exigences de la collectivité. Cet échange a été très fructueux aussi bien d'un côté comme de l'autre : c'est un lien vers la vie active pour les jeunes qui démarrent dans la vie.

Calendrier et Infos

Calendrier des instances consultatives 2ème semestre 2019



LÉGENDE :

CT : Comité Technique

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCP : Commission Consultative Paritaire

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

Retrouvez tous nos informations, évènements et manifestations sur notre site internet !

Toute l'équipe du CDG 74 vous souhaite un très bel été et de bonnes vacances !



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

Photos

Jean-Noël Martin (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 ...



@cdgfp74



Centre de Gestion 74



Centre de Gestion 74



Centre de Gestion 74

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