

Le *Mag* du CDG74



Dossier

Les lignes
directrices de gestion
p.4



La consommation d'alcool
encadrée au travail ... p.6



Le service de médecine
préventive évolue ... p.12



Les structures engagées dans
la formation, gratifiées ... p.14

LE MOT DU PRÉSIDENT



Cher(e)s collègues,

Dans un contexte sanitaire particulier, les élections municipales se sont déroulées en mars et mai 2020 et les exécutifs communaux et ceux des EPCI ont pu être installés au cours de l'été. Le CDG74 va lui aussi renouveler son conseil d'administration dans le prolongement des municipales. La mandature se termine sur un bilan bien fourni tant en développement de services que de mise en œuvre des réformes législatives.

En 6 ans, le CDG74 a tenu 34 conseils pour 378 délibérations, la CAP a étudié 10.051 saisines, le CT 2089 dossiers et le service carrières a traité 130.409 arrêtés pour 15.000 carrières en gestion. Le service médecine, quant à lui, suit près de 10.000 agents. Ce ne sont que quelques chiffres mais révélateurs de l'activité intense du CDG74 durant le mandat 2014/2020 qui place le CDG74 en 3^{ème} position en nombre de carrières suivies en Auvergne- Rhône-Alpes. Au-delà du quantitatif, le CDG74 a aussi travaillé sur un projet d'établissement permettant de développer de nouvelles missions comme le conseil en organisation, l'assistance au recrutement, le coaching, le service de psychologue du travail, un open data ou encore l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, le référent déontologue et plus récemment le dispositif de signalement tout en structurant un nouveau modèle économique.

Le CDG74 a aussi accompagné la mise en place de la loi déontologie de 2016 ou encore celle de transformation de la fonction publique de 2019. De nombreux échanges ont précédé l'adoption des lois en lien avec la FNCDG participant ainsi au débat législatif et réglementaire.

Du fait les évolutions territoriales, le mandat a permis de réorganiser le CDG74 avec la constitution de pôles et de poser une réflexion sur la manière de servir les collectivités tournée vers les besoins et les usages.

Au terme de ce mandat, je souhaite remercier l'ensemble du conseil d'administration ainsi que les agents du CDG74 qui ont activement concouru à la rénovation du CDG74 dans un souci de toujours mieux répondre aux besoins des collectivités.

Bonne lecture,

Antoine de MENTHON,
Président du CDG 74

SOMMAIRE

Actualités



Une nouvelle rubrique arrive sur le site internet du CDG 74 !p.3
Mouvements de personnel.....p.3

Dossier



Adoption et entrée en vigueur des lignes directrices de gestionp.4-5

Focus



L'encadrement de la consommation d'alcool sur le lieu de travail.....p.6

RH



La Déclaration Sociale Nominative (DSN).....p.7

Emploi



Le télétravail dans la fonction publique, une montée en charge à encadrerp. 8
Pôle Emplois et Accompagnements Spécifiques – Service Remplacements et Missions Temporaires p. 9
La campagne du bilan social se terminep. 9

Actualité statutaire



Evolutions du pôle
Carrières et Expertise Juridique (CEJ) p.10
Financement de l'apprentissage : des précisions apportées sur le rôle du CNFPT p.11
Modalités dérogatoires de titularisation du fait de l'épidémie de Covid-19 p.11

Santé, prévention, handicap



Des départs et des arrivées au sein du CDG74 ...p.12
Réorganisation du service de médecine préventivep. 12-13

Ils l'ont fait !



Un nouveau label pour les structures impliquées dans l'apprentissage p.14-15

Calendrier et infos



Calendrier et infos p.15

Une nouvelle rubrique arrive sur le site internet du CDG 74 !

La rubrique « Boîtes à Outils » a fait son apparition sur le site Internet du CDG. Cet espace regroupe différentes rubriques permettant un accès à un grand nombre d'informations en lien avec la gestion des ressources humaines. L'objectif de cette rubrique est d'apporter aux collectivités un **accès simplifié** à l'information et aux documents.

Ainsi vous pouvez retrouver dans cet espace :

Guides pratiques

Schémas explicatifs

Modèles d'arrêtés

Formulaires

Modèles de délibérations

Liens utiles

Infos Flash

Notes d'information

Mouvements de personnel

Côté départs ...

Elodie CASSAGNERES, médecin de prévention, a choisi de quitter le CDG74 pour travailler dans une structure interprofessionnelle de santé au travail et préparer activement son DU de médecin du travail.

Gaëlle SENE, médecin de prévention, a demandé quant à elle un détachement dans la fonction publique d'Etat afin de collaborer avec l'Education Nationale.

Aysegül ARSLAN, gestionnaire carrières a démissionné de la Fonction Publique Territoriale pour rejoindre le secteur privé.

Margot, HOFSTETTER, chargée de communication, est partie retrouver sa région natale, l'Alsace.

Annick DESCOMBES, responsable des Instances Médicales, a fait valoir ses droits à la retraite.

Nous leur souhaitons à toutes, en excellente continuation !



Côté arrivées ...

Le 1^{er} septembre, le CDG a accueilli six nouveaux collègues de travail : **Nadège COCHERIE** et **Sophie PICOLLET** viennent renforcer le Pôle de Santé au Travail respectivement aux postes de secrétaire médicale et infirmière de prévention. **Charlotte HAAM** remplace Annick DESCOMBES au poste de responsable des instances médicales.

Le service expertise juridique est également renforcé par l'arrivée de **Maïté TRISTANT**, juriste.

Alexandra TISSOT, chargée de communication, a intégré la cellule communication en remplacement de Margot HOFSTETTER.

Sandra SIMON, gestionnaire de paie et **Fiona FOURNET**, apprentie gestionnaire de paie ont rejoint le service Payes-Chômage.

Nous leur souhaitons la bienvenue au sein du CDG !





Adoption et entrée en vigueur des lignes directrices de gestion

L'article 30 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique, paru en août 2019 a instauré une obligation d'adopter des lignes directrices de gestion (LDG) pour toute collectivité territoriale et établissement public.

Celles-ci vont permettre de fixer la stratégie de pilotage des ressources humaines, ainsi que les orientations générales de promotions et de valorisations des parcours.

Les LDG seront élaborées pour une durée pluriannuelle, pouvant aller jusqu'à 6 ans.

Les LDG prendront donc la forme de deux documents distincts. L'un sur la promotion interne, élaboré par le CDG74, l'autre sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, que chaque collectivité doit adopter après avoir recueilli l'avis du Comité Technique.



A partir du 1er janvier 2021, les critères d'examen des dossiers présentés à la promotion interne seront inclus dans les LDG.



Les promotions internes ne nécessiteront donc plus l'avis de la Commission Administrative Paritaire, mais seront toujours prononcées après inscription de l'agent sur une liste d'aptitude établie par le Président du CDG.

Afin de fixer les grandes orientations qui permettront d'arrêter ces listes d'aptitude, le projet des LDG PI a été établi par le CDG74 en concertation avec

l'ensemble des organisations syndicales représentées au sein de ses instances.

Il a ensuite recueilli un avis favorable du Comité Technique le 16 juin, puis a été transmis pour avis à chaque collectivité disposant de son propre Comité Technique (collectivités de plus de 50 agents). Ces dernières disposent d'un délai courant jusqu'au 17 octobre pour faire part au CDG de l'avis de leur CT sur ce projet.

La version définitive des LDG sera de nouveau présentée au Comité Technique du CDG lors de sa séance de décembre 2020, puis arrêtée par le Président du Centre de Gestion.

La politique RH de chaque collectivité devra, elle, être formalisée dans un document à part, qui pourra intégrer les dispositifs préexistants, tels que la GPEEC, les plans d'actions égalité hommes-femmes, la politique interne de recrutements et d'avancements, les plans de formation, etc.

Ce document sera arrêté par l'autorité territoriale après avoir recueilli l'avis du Comité Technique (CT).

La démarche permettra ainsi de construire et partager cette politique en associant plusieurs acteurs (Elu(e)s, syndicats, agent(e)s ...) en fonction de la stratégie de la collectivité tout en tenant notamment compte des effectifs, des métiers et des compétences.

Les LDG vont donc obliger les collectivités à réfléchir aux politiques de ressources humaines et à se projeter sur une durée étendue (jusqu'à six ans).

Ces LDG relatives à la politique RH vont également permettre de fixer les orientations de la collectivité concernant les promotions et la valorisation de parcours ainsi que les critères selon lesquels seront prises les décisions en la matière.

Pour les avancements, qui ne seront plus soumis à l'avis préalable de la CAP, les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle ainsi que les acquis de l'expérience devront particulièrement être précisés, de même que les quotas d'avancements par grade.

Concernant le déroulement de carrière, la présence de LDG n'apporte pas de changement particulier puisque la loi prévoit un bilan annuel et des possibilités de recours pour les agents en cas de contestation d'une décision.



Cet outil s'inscrira dans la vague du droit souple, soit dans un ensemble d'instruments à vocations plurielles.

Ils permettent notamment de modifier ou de diriger les comportements des destinataires en suscitant autant que possible leur adhésion.



Pour cela, ces instruments doivent présenter une formalisation et une structuration qui les apparentent aux règles de droit et ne doivent pas créer eux-mêmes de droit ou d'obligation pour leurs destinataires.

Besoin de plus d'information ?

→ Pour obtenir des renseignements complémentaires, le CDG74 se tient à votre disposition.



Pour cela, nous mettons notamment à disposition des documents relatifs aux lignes directrices de gestion, en libre accès sur le site internet.

Pour les trouver, rendez-vous sur le site du CDG74 puis :

- Aller dans l'onglet « carrière et expertise juridique » situé en haut de la page
- Cliquer sur « Comité technique »
- Descendre tout en bas de la page pour trouver la rubrique « boîte à outils ».



Vous pouvez également y accéder directement en recopiant dans la barre de recherche de votre navigateur le lien suivant :

<https://www.cdg74.fr/node/4395>



Vous accéderez alors à une note d'information sur les lignes directrices de gestion et à un modèle de trame concernant les LDG. Une fois téléchargée, cette dernière peut être adaptée et complétée.





SANTÉ ET PRÉVENTION

L'encadrement de la consommation d'alcool sur le lieu de travail

Les seuls alcools pouvant être autorisés par l'employeur public sur un lieu de travail sont la bière, le vin, le cidre et le poiré.

S'il s'avère que leur consommation peut porter atteinte à la santé physique et mentale et à la sécurité des agents, alors un règlement intérieur ou bien une note de service peuvent définir les mesures permettant de les protéger et ainsi prévenir tout risque d'accident. Cela peut être mis en place sous forme de limitation, voire d'interdiction, si toutefois ces mesures restent proportionnées au but recherché.

Par ailleurs, il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Il faut cependant noter que le code n'interdit pas l'imprégnation alcoolique, à savoir un taux d'alcoolémie supérieur à celui naturellement produit par le corps (0,2 g par litre de sang).

Cette situation peut être liée à la consommation d'alcool pendant le temps de travail ou avant, y compris par ingestion d'alcool fort. La seule limite est l'état d'ivresse, qui n'est pas précisément défini par le texte. Sous ces réserves, la consommation d'alcool demeure bien un droit des agents.

Néanmoins, la conscience des dangers liés l'alcool sur la sécurité et la santé des agents et des tiers se renforce.

Selon l'INRS, la consommation d'alcool entraîne une **baisse de la vigilance et des réflexes ainsi que des troubles de la vision**, même dans le cas d'une faible consommation.

10 à 20% des accidents de service sont imputables à cette consommation, la plupart survenant chez des personnes non dépendantes.

Autre donnée significative, il faut savoir que la conduite d'un véhicule sous les effets de l'alcool, **multiplie par 8,5** le risque de responsabilité d'un accident mortel.



Un renforcement du pouvoir d'action de l'employeur

En 2011, la loi confie aux services de médecine du travail, la prévention de la consommation d'alcool. En 2014, un décret a permis aux employeurs d'encadrer cette consommation. Ainsi se rétablit une réelle cohérence entre la responsabilité de l'employeur et les moyens dont il dispose pour agir.

Sa responsabilité pénale est liée à une méconnaissance directe des dispositions du code ou à une carence mettant en danger la vie d'autrui. En revanche, la responsabilité civile peut être retenue si le fait générateur est le manquement à une obligation de sécurité.



Le Conseil d'Etat rappelle que l'employeur est tenu à une obligation générale de prévention des risques professionnels. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger ses agents. Cette responsabilité coexiste avec l'obligation de proportionnalité des mesures et des dispositions prises.

L'analyse s'opère sous le double angle de la liberté de consommer de l'alcool et la nécessité pour l'employeur de protéger les agents. Le Conseil d'Etat confirme que la collectivité peut prendre des mesures en limitant, voire en interdisant la consommation d'alcool sur le lieu de travail si celle-ci est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des agents. En cas de danger particulièrement élevé, l'imprégnation alcoolique peut également être interdite.

L'employeur doit justifier que la mesure est proportionnée au but recherché par la nature des tâches. Selon le Conseil d'Etat, cette justification et la proportionnalité des mesures n'excluent pas que le règlement liste les agents par référence au titre du poste qu'ils occupent.

Par ailleurs, la collectivité peut se fonder sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

La déclaration sociale nominative (DSN)

La DSN, viendra au plus tard le 1^{er} janvier 2022, se substituer à la N4DS, plus communément connue sous le nom de DADSU, pour l'ensemble des structures publiques.

La DSN est la transmission **unique, mensuelle et dématérialisée** des données issues de la paie et sur des signalements d'événements. Elle reflète la situation d'un agent au moment où la paie a été réalisée et relate les événements survenus (maladie, maternité, changement de temps de travail, de rémunération, etc) dans le mois ayant eu un impact sur la paie.

Le décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 fixe les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative pour les régimes mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 711-1 du code de la sécurité sociale, à savoir pour toutes les structures publiques.

Elle remplacera l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives adressées par les employeurs aux organismes (notamment la déclaration mensuelle URSSAF, l'attestation de salaire pour les agents régime général). Elle s'effectuera **tous** les mois et **au fil du mois** pour les DSN événementielles.

Les avantages de la DSN :

Pour les administrations et les tiers déclarants :

- **la réduction** du nombre de déclarations à effectuer (la DSN va notamment intégrer les déclarations URSSAF et les attestations de salaire),
- **la simplification** des déclarations au rythme du cycle de paie,
- **la sécurisation et la fiabilisation** des obligations sociales avec moins de risques d'erreurs, de contentieux et de pénalités. La maîtrise de ses données est meilleure et le dispositif de contrôles est complet et clair

Pour les agents :

- **la sécurisation des** droits grâce à une identification unique valable auprès de tous les organismes,
- **la simplification des démarches et l'assurance de la portabilité des droits,**
- **la confidentialité renforcée** des données en circulation, celles-ci étant moins nombreuses.

Pour les acteurs institutionnels :

pour les Organismes de Protection Sociale, la DSN permet une **dématérialisation complète et une fiabilisation des données**, notamment grâce au rapprochement entre cotisations et prestations, pour la collectivité, une **diminution des erreurs** et un meilleur

contrôle de la fraude, pour le suivi des politiques publiques, une **fiabilisation des données**, permettant de recueillir au mois le mois des informations de qualité sur la vie et l'évolution des entreprises et de l'emploi.

Pourquoi anticiper le passage vers la DSN

> Sécuriser la transmission des données sociales :

- Vérifier les **numéros d'identification de la collectivité** ou établissement public : SIRET, n° Ircantec, CNRACL, RAFF, URSSAF, ...
- Vérifier les **données personnelles des agents** : n° sécurité sociale, état civil, lieu de naissance, ...
- **Mettre à jour les situations administratives** des agents et des élus (carrière, régime indemnitaire, cotisations) afin d'éviter des rappels de l'année précédente

> Se familiariser avec un nouveau dispositif :

- Vérifier que le **logiciel de GRH est bien compatible avec la DSN** et effectuer tous les paramétrages nécessaires
 - **Participer à la mise en place expérimentale** avec l'éditeur de logiciel (en général le trimestre qui précède la mise en place de la DSN) : vérifier la qualité des données transmises et leur fiabilité avant le mois M
 - **Vigilance sur les « pratiques de paie »** ou « mauvaises habitudes » (par exemple l'utilisation d'une rubrique de paie à d'autres fins qui faussera la DSN et impactera les données de l'agent sur une fausse destination).
 - **Intégrer les nouvelles modalités du processus de paie et les échéances** : transmission mensuelle de la DSN, déclaration dans un délai maxi de 5 jours des événements de maladie (pour les agents ne bénéficiant pas de la subrogation, et au plus tard au moment de la DSN mensuelle pour les autres)
- > Informer les agents de la nouvelle transmission des données sociales.**

Le service Paye à façon, en collaboration avec les services de la CPAM, a assuré trois visio-conférences, les 18 et 23 juin ainsi que le 24 septembre, de présentation de la DSN et de l'impact de celle-ci sur l'organisation des services des Ressources Humaines autour de la DSN.

Le powerpoint de présentation est disponible sur le site du CDG dans l'onglet *boîte à outils*, rubrique *Paie et prélèvement à la source*.

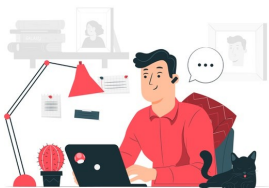
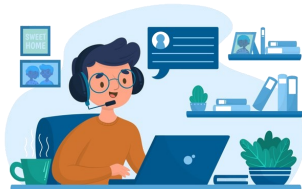
Le CDG74 remercie vivement la CPAM pour sa précieuse collaboration dans ce nouveau tournant réglementaire pour les collectivités.

Le télétravail dans la fonction publique, une montée en charge à encadrer

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans lesquelles les fonctions sont exercées par l'agent en dehors des locaux de l'employeur de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux mis à disposition par l'employeur, distincts de ceux habituellement utilisés.

Fortement expérimenté pendant la crise sanitaire, il a permis aux employeurs et agents d'en connaître les avantages et inconvénients et d'en mesurer les limites.



Le 1^{er} ministre dans une circulaire du 2 septembre dernier entend favoriser le télétravail au sein de la fonction publique. Les avantages sont nombreux :



économiques, environnementaux, un meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle, réduction de la fatigue et des risques liés au transport...

Il existe aussi quelques inconvénients comme le risque d'isolement, un manque de vie collective, une perte de travail en transversalité notamment.

C'est pourquoi les textes ont défini des règles permettant de garantir un équilibre entre bénéfices / inconvénients et de prémunir les agents de tous risques liés à l'exercice des fonctions en télétravail.



Le décret du 11 février 2016 modifié par le décret du 5 mai 2020 détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la Fonction Publique.

Les principes :

- ✓ Le télétravail repose sur le volontariat, ce qui signifie que cette modalité d'organisation du travail est demandée par l'agent et ne peut lui être imposée.
- ✓ L'autorisation accordée à l'agent est réversible et il peut être mis fin au télétravail par l'administration, par l'agent, à tout moment, moyennant un délai de prévenance.
- ✓ La présence sur le lieu du travail ne peut être inférieure à 2 jours par semaine afin de préserver la vie collective et éviter l'isolement des agents.
- ✓ Le télétravail doit respecter le principe d'égalité de traitement ; ainsi les agents en télétravail et en présentiel ont les mêmes droits et obligations.

La spécificité des employeurs

Chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure dans le respect des règles en vigueur.

Cette déclinaison se fait par :

Une délibération de l'organe compétent



Une demande formulée par l'agent



Un arrêté de l'employeur



Pôle Emplois et Accompagnements Spécifiques – Service Remplacements et Missions Temporaires

Comme vous le savez, le CDG 74, service Remplacements et Missions Temporaires met à disposition des collectivités territoriales et des établissements publics du département de la Haute-Savoie une personne temporairement dans le cadre d'un :

- Accroissement temporaire et saisonnier d'activité (article 3-1, article 3-2)
- Remplacement temporaire d'un agent indisponible (article 3-1)
- Vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2)
- Emplois permanents dans les cas prévus par l'article 3-4 II

Les mises à disposition couvrent l'ensemble des métiers de la fonction publique territoriale et peuvent être du temps complet ou du temps non complet.

En pratique ...

Après avoir analysé le besoin de la collectivité demanderesse, le service Mission temporaire du CDG 74 recherche, sélectionne (via le dossier de candidature et/ou un entretien) et transmet les profils qu'il estime adaptés.

La collectivité les examine à son tour et reçoit, le cas échéant, le ou les candidats en entretien.

La campagne du bilan social se termine

La campagne pour le bilan social 2019 a été clôturée le 30 septembre 2020.

Transmettre son bilan social au CDG74 est important. Plusieurs collectivités ont exprimé leur incompréhension face à l'utilité de cette enquête. Pourtant, celle-ci revêt des avantages à court et moyen terme.

A court terme, c'est un outil utile pour réaliser les lignes directrices de gestion.

A moyen terme, les informations collectées permettront au CDG de mettre en place une nouvelle forme de GRH afin de mieux accompagner les collectivités.

Une fois le choix arrêté, le CDG 74 constitue le dossier administratif, établit le contrat à durée déterminée et gère le traitement des salaires de l'agent. Le recrutement est effectif suite à l'obtention d'un certificat médical d'aptitude.

A ce sujet ...

Le service Remplacements et Missions Temporaires **est quotidiennement à la recherche** de personnes qui pourraient assurer les missions demandées par les collectivités. Depuis quelques temps, nous mettons à disposition des collectivités des fonctionnaires « jeunes retraités » ou encore des fonctionnaires en disponibilité pour faire face notamment à des remplacements urgents.

Leurs interventions sont très appréciées par les collectivités pour plusieurs raisons, en particulier **leur opérationnalité immédiate, leur technicité ou encore leur connaissance de la fonction publique territoriale.**

Ces missions vous intéressent ou intéressent vos collaborateurs, contactez-nous et/ou envoyez-nous par mail votre CV et votre lettre de motivation à :

Adresse postale : Service des Missions Temporaires
55 rue du Val Vert – CS 30 138 SEYNOD
74600 ANNECY

Courriel : missionstemporaires@cdg74.fr

Téléphone : 04.50.51.03.48 – Brigitte AYER, gestionnaire métiers

Nous remercions les collectivités de bien vouloir informer les agents disponibles ou qui partent en retraite de ce service.

Pour ce faire, nous mettrons en parallèle les données issues du bilan social avec celles d'Open Data Gazette. Cette forme inédite de GRH (encore à l'état d'expérimentation) ne peut avoir lieu sans vos bilans sociaux.

De plus, afin de mieux valoriser le temps passé par les collectivités sur le bilan social, le CDG proposera une nouvelle manière de présenter les résultats du bilan social afin d'alimenter la réflexion des collectivités sur l'état de leur ressources humaines.

Au-delà de son rôle de contrôle, le CDG74 est aussi là pour vous accompagner dans la réalisation du bilan social. N'hésitez pas à nous contacter par téléphone au 04 50 51 98 50 ou par mail : bilan.social@cdg74.fr
Nous nous ferons un plaisir de vous répondre.



ACTUALITÉS STATUTAIRES



Evolutions du pôle Carrières et Expertise Juridique (CEJ)

Des nouvelles arrivées et des départs ont eu lieu récemment au service CEJ.

Pour s'y retrouver plus simplement, une brochure présentant le pôle Carrières et Expertise juridique du CDG74 est disponible sur le site internet du CDG 74. Vous y retrouverez notamment les renseignements utiles pour joindre notre équipe (orientation des questions et coordonnées). Pour la trouver, aller dans l'onglet CEJ, rubrique *Pôle Carrières et expertise juridiques*.

Le service Expertise juridique / CT-CHSCT

Depuis le 1er septembre 2020, Maïté TRISTANT a rejoint le service expertise juridique / CT-CHSCT en tant que juriste.

Vous pouvez la joindre par mail à : ajs@cdg74.fr

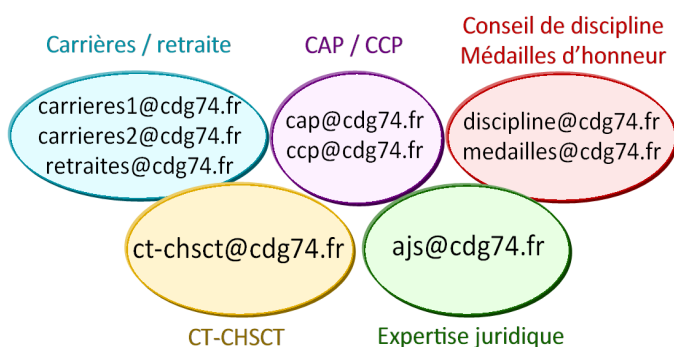


Maïté TRISTANT
ajs@cdg74.fr

Création de nouvelles adresses de contact

Les portefeuilles des référentes Carrières ont donc été redéfinis. Afin de faciliter les échanges, des mails génériques ont été créés ; ils remplacent les mails nominatifs.

Vous trouverez ci-dessous un schéma récapitulatif des différentes adresses e-mail à contacter suivant la nature de vos demandes :



Le service Carrières-Retraite

Depuis le 10 août 2020, Camille RODRIGUEZ a rejoint le service Carrières-Retraite en tant que référente Carrières et correspondante Retraite.

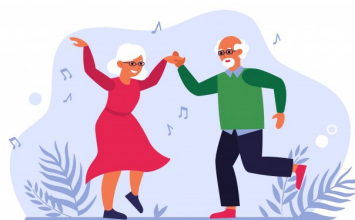
Vous pouvez la contacter par mail à l'adresse suivante : carrieres2@cdg74.fr ou retraites@cdg74.fr.



Camille RODRIGUEZ
carriere2@cdg74.fr /
retraites@cdg74.fr

Du côté des départs ...

Depuis début septembre, Aysegül ARSLAN a quitté le CDG et Marie-Thérèse PERILLAT n'exerce plus ses fonctions du fait de son départ à la retraite.



Nous vous invitons également à consulter AGIRHE pour connaître votre référente Carrières et sa boîte mail. (Rubriques : identité - informations complémentaires - « référent CDG »).

Autre nouveauté à venir

A compter 1er novembre, les modèles d'arrêtés et de contrats mis à jour seront disponibles via AGIRHE et seront supprimés de notre site Internet.

Cette modification va apporter plusieurs avantages. Parmi eux, la possibilité de saisir directement dans le logiciel l'arrêté de votre agent et la fonctionnalité de pouvoir l'imprimer directement.



Financement de l'apprentissage : des précisions apportées sur le rôle du CNFPT

Un décret et un arrêté du 26 juin 2020 sont venus préciser les conditions de la participation du CNFPT au financement de l'apprentissage, prévue par l'article 62 de la loi de transformation de la fonction publique.

Le décret vient préciser les conditions de prise en charge à hauteur de 50% des frais de formation des apprentis, pour tout nouveau contrat conclu depuis le 2 janvier 2020.



Ces frais de formation concernent uniquement les coûts pédagogiques. En effet, le CNFPT n'a pas à prendre en charge les frais annexes comme l'hébergement, la restauration ou le matériel par exemple, sauf s'il le décide par décision expresse.

Les montants maximaux pris en charge par le CNFPT sont déterminés par convention annuelle avec l'institution France Compétences. Ceux-ci sont définis selon un barème tenant compte du type de formation réalisée.

Modalités dérogatoires de titularisation du fait de l'épidémie de Covid-19

Le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 est paru.



Il prévoit que lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la **période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020**.



Dès lors que la formation devait s'achever ou être suivie durant cette période, l'agent peut donc être titularisé à la date initialement prévue, par dérogation au principe selon lequel il faut avoir achevé sa formation d'intégration pour pouvoir être titularisé.



Les demandes de financement sont adressées directement au CNFPT par les centres de formations d'apprentis (CFA), selon des modalités définies par le CNFPT, et ce dernier leur verse ensuite sa contribution selon un échelonnement encadré par le code du travail.

A noter :

La loi de finances rectificative pour 2020 a également mis en place une aide exceptionnelle de l'État pour toute embauche d'apprenti ou de salarié en contrat de professionnalisation. Le montant a été fixé à 5000€ ou 8000€ en fonction de l'âge du salarié par deux décrets du 24 août 2020.



Toutefois, cette aide exceptionnelle ne concerne pas les collectivités territoriales car le secteur public non industriel et commercial est exclu de son champ d'application.

Dans ce cas, la **formation d'intégration devra être réalisée avant le 30 juin 2021**.

Il est conseillé de rappeler cette obligation dans l'arrêté de titularisation, car le décret n'assortit pas ce dispositif dérogatoire de contraintes particulières.

Une liste des cadres d'emplois concernés par cette dérogation a été diffusée et peut être retrouvée en annexe du décret.

Des dérogations sont également prévues pour la filière police municipale, le CNFPT pouvant accorder aux agents de cette filière :



- La comptabilisation comme périodes de stages des services accomplis auprès de la collectivité qui les emploie, sous réserve que celle-ci effectue une évaluation de stage
- Une dispense de formation de 15 jours maximum au titre des enseignements théoriques.

Le décret peut être retrouver en intégralité sur le site officiel de legifrance.gouv.fr



Des départs et des arrivées au sein du CDG74

Les docteurs Elodie CASSAGNERES et Gaëlle SENE ont quitté le pôle santé au travail du CDG 74 le 31 août 2020.

Nous leur souhaitons une pleine réussite dans les nouveaux projets professionnels qu'elles ont choisi, respectivement auprès d'un service de santé inter-entreprise et auprès du Ministère de l'Education Nationale.



A l'inverse, deux nouvelles recrues ont rejoint l'équipe pluridisciplinaire le 1^{er} septembre :

- Madame Sophie PICOLLET a rejoint le CDG 74 en tant qu'infirmière. Celle-ci vient renforcer l'équipe constituée par mesdames DELIEGE, VARDON et D'ORAZIO

- Madame Nadège COCHERIE, assistante médicale, laquelle complète l'équipe formée par mesdames ROSSI, DEGLISE-FAVRE et LAURENT

Nous leur souhaitons à chacune la bienvenue, et une fructueuse collaboration avec nos collectivités adhérentes.



Welcome



Bienvenue à Sophie PICOLLET (en haut) et Nadège COCHERIE (en bas) qui ont intégré le Pôle Santé au Travail

Réorganisation du service de médecine préventive

Les départs de deux de nos praticiens (cf supra), conjugués à la difficulté que chacun connaît de procéder au recrutement de médecins de prévention, nous ont naturellement conduits à mener une réflexion sur la structuration du service de médecine préventive pour l'avenir.

Ceci afin d'assurer non seulement la continuité du service, mais aussi et avant tout de répondre aux nombreuses sollicitations de nos collectivités adhérentes dans le cadre d'une organisation pérenne.

Il a ainsi été fait le choix stratégique de confier l'ensemble du suivi périodique des agents aux infirmières de santé du Pôle Santé au Travail, et de recentrer l'activité des médecins sur les situations

mobilisant le plus leurs compétences techniques, à savoir :

- La gestion des demandes de visites supplémentaires ayant un caractère particulier ou d'urgence

- Le maintien du suivi médical renforcé, sur appréciation des médecins, des agents le nécessitant par leur poste et/ou leur situation individuelle

- Le suivi des dossiers complexes, au niveau du pôle mais aussi de manière transverse avec les autres pôles du CDG (instances médicales, pôle carrières...).

La gestion des visites de saisonniers (hiver et été) sera menée dans les mêmes conditions de rythme et de partage d'activité entre médecins et infirmières que les années antérieures.

Cette nouvelle approche permet à la fois de valoriser davantage encore l'activité de nos infirmières dont l'apport est incontestable, mais aussi d'optimiser le temps des médecins sur ce qui constitue leur plus-value majeure.

Elle sera également l'occasion de préserver l'intervention de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre des demandes au titre du « tiers temps », et qui nous apparaissent tout autant essentielles à la vie en collectivité.

A cette fin, chaque collectivité s'est ainsi vu affecter un médecin référent parmi les trois médecins du service.

Vous trouverez sur la page ci-après la cartographie de la répartition définie entre eux, laquelle est applicable dès maintenant :

Un nouveau label pour les structures impliquées dans l'apprentissage

Depuis 2017, Annemasse Agglo et la Communauté de Communes du Genevois travaillent sur le Label « Entreprise / Collectivité / Association apprenante », qui vise à valoriser l'alternance et les professionnels qui s'engagent dans l'apprentissage des jeunes.

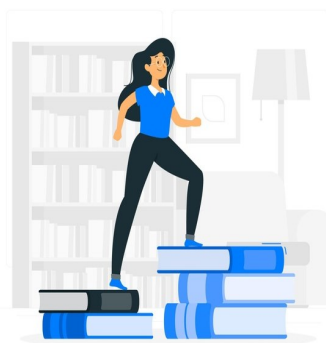
Mis en application en 2019, l'idée d'instaurer ce label est venue d'un déconcertant constat ; De nombreux alternants rompent leur contrat les premiers mois en raison de la différence entre ce qu'ils viennent chercher et ce qu'ils y trouvent réellement. Un quart des contrats d'alternance sont ainsi arrêtés après seulement deux mois.

L'alternance offre pourtant de nombreux bénéfices. Tout d'abord à l'alternant, avec le fort taux d'insertion professionnel qui découle de sa formation. En effet, 70% des alternants trouvent un travail dans les sept mois suivant leur fin de formation.



Ce pourcentage encourageant est notamment possible grâce à l'expérience acquise durant la formation du jeune, qui offre un véritable avantage face aux recruteurs. L'alternant bénéficie également d'une rémunération durant toute la durée de son contrat.

Des avantages multiples sont aussi présents pour l'organisme employeur. En effet, en employant un alternant et en s'engageant ainsi dans l'apprentissage des jeunes, la structure accomplit un geste social et citoyen, augmentant ainsi sa notoriété. Une valorisation des collaborateurs à travers le tutorat et en leur déléguant ainsi de nouvelles fonctions peut également être un réel bénéfice pour la structure.



Engager un alternant c'est également assurer la transmission d'un savoir-faire mais aussi rester au courant des tendances actuelles et des besoins des clients de demain. De nombreux avantages auxquels ce label va se rajouter !

Après des mois de travail et la participation d'une vingtaine de partenaires (Centre d'Information et d'Orientation, Chambres de Métiers et de l'Artisanat, Education Nationale ...) à un groupe de travail, le label a ainsi été créé.

Il permet notamment de faire en sorte que l'offre et la demande se rencontrent au mieux tout en valorisant les organisations qui s'engagent dans l'apprentissage.

Etre labellisé « Entreprise / Collectivité / Association apprenante » c'est aussi obtenir un soutien et un accompagnement du territoire, participer à des ateliers thématiques et rencontrer les autres organisations labellisées afin d'échanger sur les problématiques que chacun rencontre et les bonnes pratiques.

En cas d'interrogations ou de difficultés, les organisations labellisées peuvent également joindre un interlocuteur unique et spécialisé de la Maison de l'Economie Développement.

En 2019, première année d'expérimentation, 16 organisations et collectivités se sont engagées et ont ainsi obtenu le précieux label, qui restera valable jusqu'en 2021. Cette année, ce sont 12 nouveaux organismes qui se sont lancés dans l'expérience, dont une association.

Lorsque les conditions sanitaires le permettent, une cérémonie est organisée chaque année afin de remettre le label aux collectivités concernées.



Pour obtenir le label, les critères sont assez stricts. Parmi eux, sont considérés notamment, les moyens mis en place pour faciliter l'accueil et l'intégration de l'alternant dans l'entreprise, la participation active à son apprentissage, la formation des tuteurs et l'implication de l'entreprise sur le territoire en matière d'emploi et de formation.

Il faut donc avoir une réelle politique d'apprentissage et un vrai engagement pour ce domaine. Cela permet ainsi de légitimer davantage cette distinction et valoriser d'autant plus les structures qui l'obtiennent.

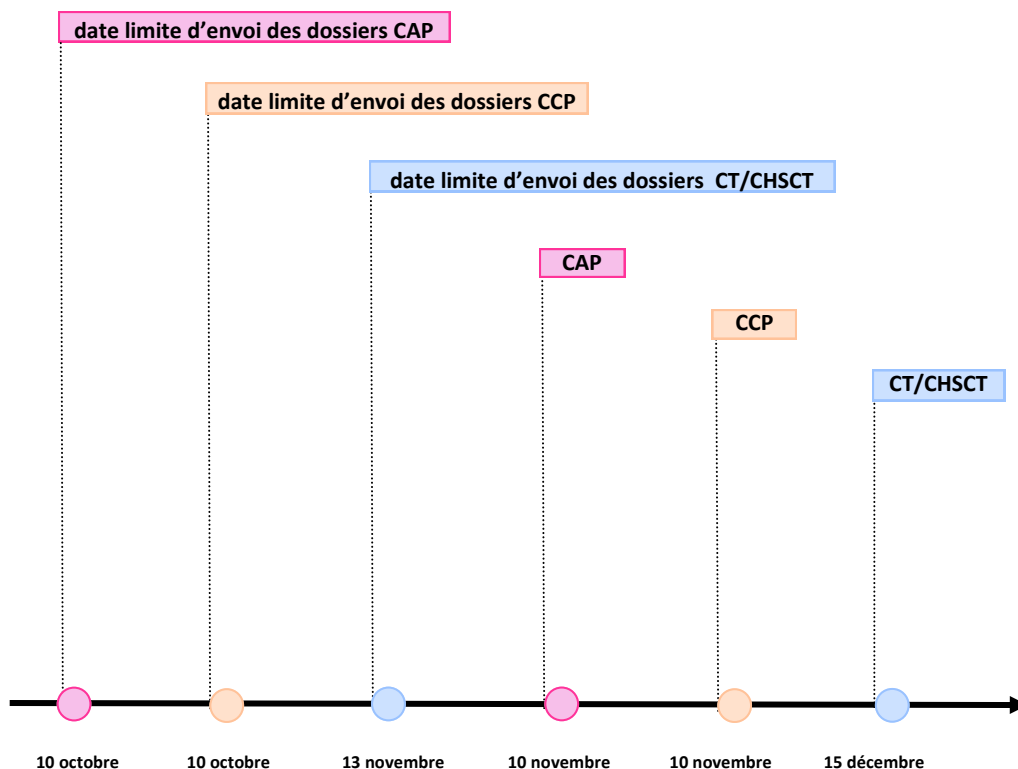
Le périmètre de labellisation, aujourd'hui limité à Annemasse Agglo et à la Communauté de

Communes du Genevois, peut également être élargi pour les collectivités qui ne font pas partie de ce territoire mais qui ont une réelle politique d'apprentissage et qui souhaiteraient prétendre à cette labellisation.

Pour candidater à l'obtention de ce label ou obtenir plus d'informations, contacter Raphaëlle EQUINET CERROTTI : par mail : equinet@citemetiers.fr par téléphone : 07 60 61 27 04



CALENDRIER ET INFOS



CT : Comité Technique

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCP : Commission Consultative Paritaire

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

LE CDG 74, C'EST...

71
collaborateurs



5 pôles et
2 cellules



18 missions
et services

Des projets
innovants



14 000
carrières
suivies



De multiples
partenariats



431
collectivités
affiliées



Du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 17h00
Le vendredi : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 16h30



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



55 rue du Val Vert
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY

Accès au Pôle Santé au Travail

89, rue du Val Vert
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY
(Attention, adressez vos courriers au
55, rue du Val Vert)
Sonnez pour annoncer votre arrivée



04 50 51 86 70



Le Mag du CDG 74 n°27

Octobre 2020 - Tirage 50 exemplaires

Responsable de la publication

Antoine DE MENTHON, Président du CDG 74

Conception et rédaction

Valérie BOUVIER, DGS du CDG 74

Crédit photos - Freepik / Pixabay

Impression - Centre d'impression de la Ville d'Annecy

5, Route de Vovray—74000 ANNECY

Exemplaire gratuit, ne peut-être vendu

A
bientôt !

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



et notre site internet **www.cdg74.fr**

Le Mag du CDG 74 n°27 – octobre - novembre - décembre 2020

