

LE MAG DU CDG 74

N°4

Magazine d'information du Centre de Gestion
de la fonction publique territoriale de la Haute – Savoie

L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE

Dossier p. 7

- Anticipez avec le calendrier des instances pour 2015 p. 5
- Le point sur l'action sociale avec le PASS 74 p. 6
- La GPEC, pourquoi s'en priver? p. 11
- La nouvelle composition des instances, à la suite des élections professionnelles p. 12



Carrières

Handicap

Statut

Juridique

Prévention



Cher(e)s Collègues,

En ce début d'année, le conseil d'administration, le personnel et moi-même souhaitons vous adresser nos vœux les plus sincères.

Nul besoin de parier pour savoir que 2015 sera un millésime caractérisé par le mouvement, les perspectives de regroupement et les projets de mutualisation.

Dans un contexte de réforme territoriale dont les contours ont encore du mal à être discernés, je puis vous assurer que, plus que jamais, le Centre de Gestion de la Haute-Savoie est à vos côtés au cœur des problématiques qui caractérisent cette époque complexe.

Experts du statut, de la gestion des carrières, du recrutement, du conseil en gestion des ressources humaines, de la prévention et de la santé au travail, sans oublier les appuis spécifiques en matière d'archivage, de secrétariat de mairie, d'assurances statutaires et d'action sociale, les équipes du CDG74 restent vos partenaires privilégiés en toutes circonstances.

Je vous souhaite une agréable lecture de ce nouveau numéro du MAG qui vous permettra de découvrir les nouveaux visages des instances paritaires et du Comité Technique, ainsi qu'un focus important sur l'apprentissage, sans oublier le retour d'une rubrique régulière sur la santé et la prévention.

Enfin, nouveauté 2015, pour une information encore plus réactive je vous invite à nous rejoindre sur les réseaux sociaux, comme vous pourrez le découvrir en dernière page.

Belle et bonne année.

Antoine de Menthon, Président du Conseil d'Administration du CDG74

Sommaire

Actualités

- Nouvelle façade pour le CDG74 **p. 2**
- Les élections professionnelles: Clap de fin **p. 2**
- Santé au Travail : une réorganisation **p. 2**
- Les rencontres départementales 2014 **p. 2**
- Retour sur les schémas de mutualisation **p. 3**
- Nouveaux tarifs 2015 **p. 3**
- Revalorisation de l'indice majoré **p. 3**
- Police municipale **p. 3**

A la rencontre de ...

- Corentin Sommier, Responsable de pôle **p. 4**
- Majdoline Charia, apprentie **p. 4**

Focus

- Point sur la refonte du site internet **p. 5**

Carrières

- Calendrier des instances paritaires **p. 5**

Handicap

- L'accessibilité dans les lieux publics **p. 6**

Action sociale

- PASS74 : vos avantages **p. 6**
- SOFCAP les chiffres forts **p. 7**

Dossier Spécial

- L'apprentissage dans la FPT **p. 8**
- Interview de P. Landecy, directeur de l'IUT **p. 9**
- Témoignage de Juliette Courgey, **p. 9**
- Partenariat avec SPR74 pour le handicap et l'apprentissage **p. 10**

Ressources Humaines

- La GPEC dans vos collectivités **p. 11**

Carrières & Retraites

- Nouvelle composition des instances **p. 12**
- CNRACL: délai d'instruction **p. 13**

Santé - Prévention

- La pénibilité au travail **p. 14**

Actualités

Revalorisation de l'indice majoré au 01/01/15 pour les agents des catégories B et C : la 2ème vague de la réforme

Le décret n° 2014-80 du 29 janvier 2014 a modifié les grilles indiciaires des agents de la catégorie C et de certains agents de catégorie B au 1^{er} février 2014, mais a également prévu une nouvelle revalorisation **au 1er janvier 2015**.

Celle-ci est uniforme pour tous les grades classés dans les échelles 3, 4, 5 et 6 de rémunération, ainsi que pour les brigadiers chefs principaux et chefs de police municipale. Tous les échelons sont revalorisés de **5 points d'indice majoré**.

Pour la catégorie B, la revalorisation porte uniquement sur les 4 premiers échelons du premier grade (augmentation de 1 à 7 points d'indice majoré selon les cas), ainsi que les échelons 8 et 10 (plus 2 points d'indice majoré).

Retrouvez sur notre site www.cdg74.fr les grilles indiciaires des catégories B et C

Les grilles indiciaires des catégories B et C sont disponibles sur le site www.cdg74.fr

Revalorisation de la filière police municipale à compter du 1er janvier 2015

Dorénavant, les brigadier-chef principaux et chefs de police municipale pourront accéder à un échelon spécial (IB 574 IM 485) sous certaines conditions, et de manière contingentée en fonction de la strate démographique à laquelle appartient leur commune d'affectation ou EPCI (plus de 10 000 habitants obligatoirement). Par exemple, lorsque la population est comprise entre 10 000 et 19 999 habitants, 1 agent au maximum pourra bénéficier de cet échelon spécial. Par ailleurs, un grade d'avancement est créé dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale (directeur « principal »). Le seuil de création des emplois de directeur est enfin abaissé de 40 à 20 agents.

Pour plus de précisions > décrets n° 2014-1597 et 2014-1598 du 23 décembre 2014.

La Maison de la Fonction Publique Territoriale fait peau neuve !

Le bâtiment, rue du Val Vert (Seynod) qui accueille le CDG74, le CNFPT et l'organisme de mutuelle Mutame a eu droit à un ravalement de façade au mois d'août ...



Avant—Après peintures



Les élections professionnelles : clap de fin au CDG74!

Depuis quelques mois déjà, le pôle Gestion des Carrières et Retraites du Centre de Gestion était mobilisé pour organiser et anticiper au mieux le déroulement des élections professionnelles.

En effet, en charge de cette importante organisation, les agents du Pôle ont tout mis en œuvre afin de rendre un service irréprochable, accompagnés les derniers jours par la totalité du personnel du Centre de Gestion.

La direction du CDG74 remercie l'ensemble des collaborateurs et les bénévoles des syndicats qui ont tous su se rendre disponibles pour cette tâche.

Remerciés également, les électeurs qui ont pris à cœur cet engagement en postant leur bulletin de vote pour désigner leurs représentants.



Actualités

Tarifs 2015

Les nouveaux tarifs pour l'année 2015 ont été votés lors du Conseil d'Administration du 20 novembre 2014. Pour les consulter, rendez-vous sur notre site internet www.cdg74.fr, rubrique actualité.

MEDTRA dans vos collectivités

A partir de janvier 2015, le Pôle Santé au Travail du CDG74 se dote d'un nouveau logiciel de gestion des dossiers médicaux : MEDTRA. Une réorganisation du mode de fonctionnement du service médecine va donc en découler.

Ainsi, afin de réaliser dans de bonnes conditions les visites médicales, les agents des collectivités devront être saisis dans AGIRHE 2 : logiciel des carrières du CDG 74 (titulaires, non titulaires, saisonniers de plus de 45 jours, apprentis...).

Les Rencontres Départementales de la Santé et de la Sécurité au Travail - Zoom sur 2014

Le 14 octobre 2014, le CDG74 organisait les 6^{èmes} Rencontres Départementales de la Santé et de la Sécurité au Travail à la salle Cap Periaz à Seynod.

Cette journée a été l'occasion, pour plus d'une centaine de participants (élus, fonctionnels de la prévention, personnel RH ou des services techniques), de rencontrer des partenaires dans l'espace réservé aux stands et d'assister à un ensemble de conférences traitant de thématiques diverses.

Ainsi, les membres du Pôle Santé au Travail, épaulés par des partenaires extérieurs et bénéficiant du témoignage de collectivités volontaires, ont pu aborder les thèmes suivants :

- La mise en place du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du centre de gestion et dans les collectivités
- Du diagnostic des risques psychosociaux à la politique de prévention des collectivités
- Les différentes facettes de la mise en œuvre du dispositif handicap et des actions de reclassement.

- Les solutions pour la mise en œuvre des obligations de prévention des collectivités lors d'interventions d'entreprises extérieures avec notamment le cas particulier des interventions en clocher

- Du Certiphyto au Zérophyto : quelques pistes pour une « transition ergonomique »

Fort d'un succès qui ne se dément d'année sur année, le Pôle Santé au Travail s'engage d'ores et déjà sur l'organisation d'un nouveau rendez vous pour 2015.



1: Antoine de Menthon, lors du discours d'introduction. 2: Aurélien Seunes (SOFCAP) Dr Blandine Poulet (CDG74), Dorothée Delière, Infirmière de la Médecine du Travail (CDG74).

Retour sur les réunions d'information sur les « schémas de mutualisation »

Début décembre, le CDG74 organisait trois réunions concernant les schémas de mutualisation. Ce sont 97 collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui se sont retrouvés pour échanger sur ce sujet. Dans un contexte encore incertain en matière de réforme territoriale, le CDG74 a rappelé le droit positif et les principes régissant la mise en œuvre des schémas de mutualisation. Ceux-ci devant être mis en place avant le 31 décembre 2015, il convient dès à présent de réfléchir aux possibles mutualisations entre les communes membres et l'EPCI de rattachement. La première étape passe par un diagnostic de l'existant suivi d'un document prospectif établissant les différentes étapes ainsi que les outils juridiques et financiers, permettant la mutualisation des services fonctionnels ou ceux sans lien avec une compétence trèsChaque année, lors du débat d'orientation budgétaire ou au plus tard lors du vote du budget, l'EPCI devra présenter l'avancé du projet de schéma de mutualisation.

Outre le rappel du cadre juridique, le CDG74 a pu rassurer les collectivités et EPCI quant aux missions d'accompagnement qu'il propose, s'agissant de ressources humaines, d'aide méthodologique ou encore d'appuis organisationnels.



Photos, de haut en bas et de gauche à droite: la réunion à Bonneville (1), animée par Louis-Jean Villard (2) et Valérie Bouvier (3), et la réunion à Archamps (4).

A la rencontre de ...

Corentin SOMMIER - Responsable du pôle Administration Générale - Finances - Marchés Publics

Corentin Sommier a intégré le CDG74 à l'été 2008 en tant qu'archiviste itinérant pour le service SOS Archives.

En 2013, avec l'opportunité d'un nouveau poste de Responsable des Marchés et de l'Administration Générale au sein du Centre de Gestion, C. Sommier se forme aux Marchés Publics aux finances, et au droit. Sa candidature retenue pour cette fonction, il est depuis le début de l'année 2014 le nouveau responsable des Marchés et de l'Administration Générale. Ayant rapidement pris la mesure du poste, il se voit également confier les finances. Pari réussi pour Corentin Sommier qui encadre une partie du pôle Ressources au sein de la Direction Générale Adjointe. Poste stratégique également, car il interagit en collaboration avec tous les services du CDG74, et notamment les Ressources Humaines avec qui il a beaucoup travaillé pour la mise en place du contrat Assurance Groupe en collaboration avec la DRH, Laëtitia Guizard.

Sa fonction d'archiviste a permis à Corentin de connaître le fonctionnement des collectivités territoriales, mais également celui du Centre de Gestion. Challenge gagné. Nous lui souhaitons un parcours professionnel réussi.



Majdoline CHARIA - apprentie au Centre de Gestion - promotion 2014 / 2015

Majdoline, 22 ans est la nouvelle apprentie de la promotion 2014/2015 pour la licence professionnelle Management Opérationnel des Collectivités Publiques (voir notre article p.7). En octobre 2014, Majdoline intégrait le poste de « chargée de mission communication », et reprend ainsi la suite du précédent projet, alors plus axé sur la communication externe. Rencontre avec cette nouvelle alternante.

Majdoline, en quoi consiste le projet professionnel qui t'a été attribué cette année ?

Tout d'abord, il faut savoir qu'Adelaïde GELIOT, apprentie chargée de communication durant la promo 2013/2014, a étudié la communication externe du CDG74. Elle a élaboré un travail remarquable qui a permis de déceler plusieurs pistes sur lesquelles le CDG74 a dû travailler pour améliorer sa communication. De ce fait, cette année, mon projet sera principalement axé sur la communication interne tout en continuant à nourrir le travail de communication externe qui a été fait. En effet, je devrais notamment collaborer avec certaines de mes collègues afin de faire naître le nouveau site internet du CDG74 et de l'alimenter au fil du temps ou encore d'assurer la pérennité du Mag du CDG74. Dans le cadre de mon projet, je devrai aussi mettre en place de nouveaux outils permettant de gagner en efficacité mais également de développer et d'enrichir la communication interne déjà présente au sein du CDG74.

Pour quelle raison as-tu intégré la licence professionnelle MOCP, à l'IUT d'Annecy-le-Vieux ?

Ayant effectué plusieurs stages et emplois saisonniers au sein de la Métropole de Nice, c'est cette expérience professionnelle qui m'a encouragé à poursuivre dans le secteur public. J'ai donc recherché une licence qui dispensait des cours dans le domaine de la fonction publique. C'est de cette manière que j'ai pris connaissance de l'existence de la licence MOCP à Annecy-le-Vieux. Cette dernière m'a d'autant plus attiré qu'elle était dispensée en alternance. En effet, l'alternance représente pour moi un avantage car ce type d'enseignement permet de poursuivre ses études tout en acquérant une expérience professionnelle. Aussi, cela permet d'accroître les compétences professionnelles mais également de les renforcer tout en bénéficiant des conseils et du suivi régulier d'un maître d'apprentissage. Aussi, la multitude de matières enseignées au sein de cette licence sont, selon moi, un avantage puisqu'elles permettent de nous préparer aux concours de la fonction publique territoriale. Enfin, une autre des raisons qui m'a poussé à intégrer la promo 2014/2015 de la licence professionnelle MOCP est de pouvoir bénéficier d'une expérience humaine au sein d'une structure publique mais également de pouvoir gagner en indépendance grâce à une rémunération.

Quelles sont tes perspectives d'avenir dans la fonction publique territoriale ?

Dans les années à venir, je souhaiterais passer les concours de la fonction publique territoriale dans la perspective d'intégrer cette dernière et de pouvoir mettre à profit mon expérience et mes compétences afin de répondre aux besoins de la structure publique qui m'accueillera.





Focus

Le tout nouveau site internet du Centre de Gestion bientôt disponible !



En 2013, nous vous avons sondés à propos des axes d'amélioration à apporter en termes d'échanges Collectivités et établissements publics - CDG74. Vous avez été 35 % à souhaiter un site internet plus ergonomique et plus interactif. Aujourd'hui, nous travaillons autour d'un tout nouveau site, plus proche de vos besoins et en lien avec vos attentes. Cette future plateforme d'échanges qui sera un lieu ressources, est en pleine et profonde mutation. Regard sur ce qui va changer...

Globalement, qu'est ce qui va changer?

Un site clair, ergonomique et qui réponde totalement à vos besoins est en cours de construction. Le but est de vous proposer sur cet espace toutes les informations dont vous avez quotidiennement besoin. A travers ce nouveau site nous souhaitons simplifier vos démarches et vos demandes, accélérer le processus d'instruction, et être disponible pour vous en temps réel. De plus, toutes nos infos pratiques vous seront délivrées.

Encore une nouveauté, un espace documentaire très complet sera à votre disposition.

Quels applications et modules innovants pourra-t-on trouver?

Le Mag du CDG74 en newsletter grâce à une inscription en ligne vous sera proposé, un agen-

da très complet et à long terme sera également disponible pour ne plus rien louper de l'actualité du Centre de Gestion ou encore des formations disponibles ... Le cahier des charges prévoit un site accessible à tous, et une adaptation idéale à tout type de support soit un outil « web responsive ».

Accessible à tous ...

Oui, ce nouveau site aura pour principal atout d'être ouvert au public. Plus de codes d'accès d'identification. La plateforme sera désormais disponible pour tous : agents, employeurs, étudiants, ... pour simplifier la fluidité et l'accès à l'information.

De plus, le cahier des charges prévoit un site accessible à tous, à savoir un label Accessiweb, aux normes W3C (normes internationales d'accessibilité des sites web) afin d'adapter l'écran,

la taille, la résolution et la police de caractère aux usagers.

Optimisé pour vous satisfaire, et pour simplifier vos démarches ...

Sur la page d'accueil, vous trouverez des menus simplifiant les recherches en un clic. Les menus déroulants des rubriques vous permettront en un clin d'œil de visualiser votre recherche.

De plus, un agenda sera en permanence sur cette page d'accueil, permettant ainsi de ne rater aucun évènement et repérer rapidement les prochaines instances consultatives!

Quand ce site sera-t-il disponible ?

Le CDG74 met tout en œuvre pour présenter son nouveau site internet à partir de septembre 2015.

2015

Réunions des instances paritaires & dates limites pour l'envoi des dossiers

Commission Administrative Paritaire		Comité Technique		CHSCT	
Date CAP	Date limite envoi dossiers	Date CT	Date limite envoi dossiers	Date CHSCT	Date limite envoi dossiers
15/01/15	X	15/01/15	X	15/01/15	X
<i>Séance réservée à l'installation des CAP</i>		<i>Séance réservée à l'installation des CT</i>		<i>Séance réservée à l'installation des CHSCT</i>	
04/02/15	29/12/14				
<i>Avancements d'échelons 2015 + autres dossiers</i>		06/02/15	26/01/15		
26/03/15	26/02/16				
<i>Avancements de grades + autres dossiers</i>		09/04/15	09/03/15		
28/05/15	28/04/15				
<i>Promotions internes 2015 + autres dossiers</i>		11/06/15	11/05/15	11/06/15	11/05/15
02/07/15	02/06/15	24/09/15	24/08/15	24/09/15	24/08/15
01/10/15	01/09/15	10/12/15	10/11/15	10/12/15	10/11/15
03/12/15	03/11/15				

Handicap

L'accessibilité des personnes handicapées dans les lieux publics

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, fixe les règles en matière d'accessibilité des établissements recevant du public (ERP), des transports et de la voirie. Cependant, face à la difficulté pour atteindre l'objectif de 2015, la nouvelle loi du 10 juillet 2014 donne les moyens afin que celui-ci puisse être accompli dans des délais redéfinis, et ce, grâce à la mise en place d'une ordonnance qui crée l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP).

QUI EST CONCERNÉ PAR L'AD'AP ?

Tous les propriétaires ou gestionnaires d'ERP non accessibles au 31 décembre 2014. En effet, pour ceux qui n'ont pas satisfait aux obligations de la loi après le 1er janvier 2015, l'Ad'AP est le seul moyen pour être en accord avec celle-ci. Il devra être déposé obligatoirement avant le 27 septembre 2015 auprès du Préfet.

EN D'AUTRES TERMES...

L'Ad'AP est l'engagement de procéder aux travaux de mise en accessibilité d'un ERP :

- ◆ Dans le respect de la réglementation de l'accessibilité
- ◆ Dans un délai limité (jusqu'à 3 ans, sauf cas très particuliers)
- ◆ Avec une programmation des travaux et des financements



LES ÉTAPES À SUIVRE :

- 1 - Déposer auprès de la Préfecture le dossier Ad'AP, avec la demande d'autorisation de travaux y afférent avant octobre 2015.
- 2 - Attendre l'approbation, après examen, par la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité.
- 3 - Mettre en œuvre, dans le respect du calendrier, les travaux de mise en accessibilité.
- 4 - Faire savoir au Préfet et à la commission pour l'accessibilité en fin de travaux que votre ERP est accessible.

QUELQUES LIENS UTILES :

- <http://www.gouvernement.fr/action/l-accessibilite>
- <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/Guide-synthetique-DEF%20VF2.pdf>

Action sociale

Le PASS74 : votre appui social indispensable pour 2015 !

Le Permis d'Action Sociale et Solidaire (PASS74) est un contrat social créé sur mesure pour les agents de la fonction publique territoriale. La convention renouvelée tous les quatre ans, prendra donc effet au 1er janvier pour la période 2015-2018.

Le PASS74 est un pack d'avantages sociaux pour les agents territoriaux :

- ◆ **Modulable** : en effet, les collectivités adoptent les lots qui leur correspondent le plus, avec des taux de garanties différents pour une adaptation optimale de vos besoins,
- ◆ **Performant** : depuis le site internet [PubliServices](#), ou la plateforme d'appels dédiés l'agent peut consulter ses droits, ses infos utiles,
- ◆ **Mutualisé** ; à l'échelle des collectivités adhérentes. En effet, à partir des ressources de chacun, l'offre est adaptée et le coût pour la collectivité est revisité.

A chaque lot, une cotisation différente, selon vos moyens et vos besoins. Par exemple, en tant qu'employeur vous avez le choix d'une prestation et de son taux de couverture parmi les suivantes :

- ◆ Chèque Emploi Services U (CESU)
- ◆ Titres repas
- ◆ Chèques vacances et coupons sport
- ◆ Bons d'achats multi enseignes, loisirs et cadeaux, vacances et voyages
- ◆ Accompagnement financier.

Concrètement, l'employeur déterminera le taux nécessaire à l'ensemble de ses agents pour chaque lot qu'il souhaite, et l'agent à encore l'occasion de choisir les prestations qu'il trouve les plus adaptées (allocations mariage ou PACS, chéquier naissance, allocations rentrée...) pour une participation financière égale à zéro...

Le chèque cadeau attribué aux agents adhérents est passé ce Noël de 50€ à 60€ ! Pour plus de renseignements et consulter les tarifs applicables au contrat, rendez-vous sur publiservices.fr.

Votre contact au CDG74 :

Thierry Guillot, Accompagnement social, RH et formation.
thierry.guillot@cdg74.fr

SOFCAP - contrat d'assurance groupe : mutualiser ses coûts face aux risques statutaires

Le contrat d'assurance des risques statutaires a été renouvelé avec le groupement SOFCAP—GENERALI pour les quatre prochaines années et sera effectif à partir du 1er janvier 2015.

Des formations pour un accompagnement plus ciblé

Le CDG74 a proposé aux collectivités des formations au mois de décembre afin de se positionner en tant que réel accompagnateur dans leur contrat. En effet, même si la mutualisation des assurances vis-à-vis des risques statutaires est un réel atout, le CDG tient à rester présent aux côtés des employeurs, et ne néglige pas l'aspect technique.

Dès le 1er trimestre 2015, SOFCAP proposera des formations aux employeurs territoriaux. Le but de ces rencontres est informatif : la gestion des absences ou bien

la prévention des risques professionnels seront passées en revue.

Un atout pour les petites collectivités...

Désormais, avec la nouvelle convention, les petites collectivités (moins de 30 agents) pourront intégrer le contrat SOFCAP à tout moment, pendant la durée du contrat (2015 - 2018). Ceci constitue un réel avantage : selon vos besoins et vos moyens, vous adhérez en court de route au contrat d'assurance des risques statutaires et le CDG74 vous accompagne dans cette démarche.

... et pour toutes les autres !

Autre nouveauté, le délai de déclaration des arrêts est désormais plus large. En effet, la collectivité disposera de 180 jours pour déclarer l'arrêt de son agent, contre 120 jours jusqu'en 2014.

Une protection décuplée pour des taux mutualisés...

Le Centre de Gestion est, via l'assistance administrative, le garant de votre contrat. En effet, durant le temps de la convention, le Centre vous apporte une garantie. La résiliation ne pourra pas s'effectuer de manière unilatérale de la part du partenaire. Votre gestion des sinistres est garantie par le CDG74 par sa position de facilitateur entre le courtier et la collectivité.

Vos contacts au CDG74

* Adhésion ou question contrat :

Laëtitia Guizard : laetitia.guizard@cdg74.fr

* Assistance administrative pour la gestion des sinistres :

Violette N'Gauv, Stéphanie Rey-Gorrez et Dellias Chatelain: violette.ngauv@cdg74.fr
stephanie.rey-gorrez@cdg74.fr
dellias.chatelain@cdg74.fr

TEMPS FORT

ABSENTÉISME :

LES COLLECTIVITES DE LA HAUTE - SAVOIE ET SOFCAP EN CHIFFRES

Le contrat du Centre de Gestion de la Haute - Savoie en 2013 regroupe 195 collectivités (33 en contrat personnalisé) et 4894 agents

42% des agents se sont déjà arrêtés au cours de l'année

L'absentéisme est supérieur à la moyenne des contrats groupe des CDG en terme d'exposition

45 agents se sont arrêtés plus de 3 fois en maladie ordinaire la même année

9.9% des agents ont eu un accident du travail au cours de la période étudiée

18 arrêts en longue maladie et 4 arrêts en longue durée sont survenus en 2013 en Haute - Savoie

Chacun des agents absents s'arrête en moyenne 1,5 fois sur la période d'étude pour une durée moyenne de 40 jours.

Le petit marché (collectivités en contrat mutualisé) est composé en 2013 de 162 collectivités et 1608 agents CNRACL

39.3% des agents se sont arrêtés au moins une fois au cours de l'année 2013

Chacun des agents s'arrête en moyenne 1,5 fois sur la période d'étude pour une durée moyenne de 40,6 jours.

La part du temps perdu en raison des absence est de 7.8% ce qui représente 125 agents absents sur toute la période considérée

Source : SOFCAP, Dossier Statistiques

D

DOSSIER

L' APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

« L'apprentissage c'est l'acquisition de savoir-faire, c'est-à-dire le processus d'acquisition de pratiques, de connaissances, compétences, d'attitudes ou de valeurs culturelles, par l'observation, l'imitation, l'essai, la répétition, la présentation ». Témoignages à l'appui, voyons de plus près ce que représente l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, comment y accéder, et pourquoi aujourd'hui, de dispositif est incontournable. Focus sur l'IUT d'Annecy qui la propose, et sur le handicap dans l'intégration professionnelle.

Une licence dédiée à l'apprentissage des métiers en collectivité publique ... pour développer des compétences sur mesure !

Depuis 2008, l'IUT d'Annecy - le - Vieux propose de suivre en alternance la licence professionnelle Management Opérationnel des Collectivités Publiques. Cette licence représente un réel atout pour intégrer le secteur de la fonction publique territoriale, car elle permet aux étudiants d'acquérir de bonnes notions de l'environnement public, et d'y passer un an en immersion pour mieux appréhender les - nombreux- métiers de la territoriale.

Le CDG74, partenaire de la licence...

Si le Centre de Gestion a souhaité être partenaire de ce cursus dès le départ, c'est bien sûr pour encourager la nouvelle génération à intégrer la fonction publique avec de solides bases et l'envie de manager les ressources publiques et de maîtriser les flux qui en découlent.

La formation s'adresse aux étudiants en Bac+2 souhaitant découvrir le secteur public. Sur douze mois, la licence permet à l'étudiant / apprenti de suivre sur un tiers de temps les cours dispensés à l'IUT, et le reste du temps d'être encadré en milieu professionnel en élaborant un projet très concret.

En formation à l'IUT, l'étudiant suit des cours dispensés par des intervenants universitaires et / ou professionnel du monde public. De nombreux enseignements sont dispensés : les marchés publics, les finances d'Etat et locales, la communication, le management sous toutes ses formes (d'équipe, de projet, de la qualité ...) les ressources humaines et bien sûr le statut ; tous les aspects sont passés en revue pour que l'étudiant divertisse son champ d'action et développe ses connaissances dans ce domaine quasi complexe.

En formation en collectivité, l'apprenti est guidé par son maître d'apprentissage et sera son premier interlocuteur dans la collectivité. En effet, le tuteur confiera un projet à l'étudiant et sera chargé de suivre son évolution professionnelle. En relation avec le centre de formation (CFA) le suivi est assuré. De plus, l'idée de l'échange tripartite est bien présente puisque à l'IUT, un professeur est nommé « professeur tuteur » de l'étudiant pour l'orienter au cours de son projet professionnel et le guider lors de ses présentations orales.

La formation permet en effet de développer des compétences managériales, méthodologiques, et de d'acquérir une expérience significative dans un service d'action publique. A l'IUT l'apprenti intègre cinq unités d'enseignement, la culture générale, le cadre juridique de l'action publique, les outils des gestions publiques, le management opérationnel, le dernier étant la mise en situation professionnelle. En collectivité, il réalise des activités en relation avec le contenu de la formation et se voit confier une mission précise qui aidera l'employeur à finaliser certains projets.

Le projet développé en collectivité correspond à de vrais besoins recensés à l'intérieur de la structure, parfois en manque de moyens humains ou financiers. A titre d'exemple, 1/3 des étudiants sont recrutés pour pallier à les besoins en ressources humaines, 20% réalisent des projets en services Achats / Finances, 1/4 s'illustre dans des projets de communication, et le dernier quart regroupe divers projets (économie, secrétariat de mairie, développement, ...).

Et après ?

La licence a été conçue pour répondre aux besoins des trois fonctions publiques, et il s'avère que la territoriale est la plus réactive vis-à-vis de l'apprentissage. Collectivités, établissements publics, EPCI, ... la licence a recensé 115 apprentis tous intégrés dans ces structures, et il s'avère que le taux d'intégration sur le marché du travail est excellent suite à l'obtention de la licence.

Chiffres clés

118 apprentis ont intégré la licence depuis sa création

8 c'est le nombre d'apprentis que le CDG74 a accueilli depuis le début de la licence pro

30% des étudiants ont réalisé des projets en RH

25% se sont vus confier les missions de communication

Tandis que **20%** réalisent des projets concernant les finances et les marchés.

75% des étudiants intègrent des collectivités en Haute - Savoie

Quelques exemples de projets réalisés en collectivités ...

- ♦ **En ressources humaines** : réalisation d'outils en gestion des effectifs et des compétences, conception et mise en œuvre d'outils de GRH, mise en place d'une GPEC sur le territoire, bilan social, réalisation d'un livret d'accueil du personnel, analyse des métiers de l'intercommunalité, élaboration d'un plan de formation...
- ♦ **En communication** : organisation d'un service communication, mise en place d'une charte graphique et de règles de communication écrite, élaboration d'un journal de communauté de communes, mise à jour ou création d'un site internet...
- ♦ **En développement, animation** : étude préalable à la mise en place d'un agenda 21, développement du service paysage, étude de la fréquentation, des publics et des coûts des équipements culturels. ...



Rencontre avec Patrick LANDECY Directeur de l'IUT d'Annecy-le-Vieux et responsable de la Licence Pro Management Opérationnel des Collectivités Publiques



Professeur agrégé d'économie gestion, co-créateur du département Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA) de l'IUT, Patrick Landecy vient d'être nommé directeur de l'IUT d'Annecy-le-Vieux. Derrière ces multiples fonctions, Patrick Landecy est aussi fondateur et responsable de la licence professionnelle Management Opérationnel des Collectivités Publiques, et encourage vivement depuis 2008 l'alternance dans ce secteur parfois peu connu du jeune public.

Rencontre.

Monsieur Landecy, que pouvez-vous nous dire à propos de la Licence Management opérationnelle des collectivités publiques après six ans d'existence ?

Le bilan de cette licence professionnelle est très positif et encourageant. Le but de la licence est d'intégrer de jeunes travailleurs sur le marché du travail, au sein des fonctions publiques. Le parcours est assez bien rodé, même si encore trop d'employeurs n'ont pas recours à l'apprentissage.

A sa création, quels étaient les objectifs de cette licence, de ce parcours, et ont-ils été atteints ?

Tout d'abord, le premier objectif était de permettre à des étudiants d'intégrer le marché du travail directement après un Bac+3. Le second, d'offrir une formation enrichissante, permettant d'intégrer la fonction publique à un niveau intermédiaire d'encadrement, dans les domaines du management, des finances, des achats, des RH, ... ceci est lié au fait que seules les licences d'Administration le permettait auparavant, et de façon très institutionnelle. Enfin, il s'agissait d'attirer un nombre important de jeunes afin de les former à ces métiers. Donc, les objectifs ont été atteints puisqu'aujourd'hui, nos promotions sont composées chaque année de 15 à 20 étudiants, souhaitant par ce parcours intégrer un des nombreux métiers de la fonction publique.

En quoi ce parcours est-il enrichissant pour les deux parties ?

A priori, le concept est difficile. Pourtant, avec la mise en pratique,

l'étudiant réalise qu'il est tout à fait différent d'appliquer les notions de finances, ou bien d'achats dans de vraies situations. S'ouvrir aux pratiques locales, tout en apprenant la théorie est l'aspect le plus importants pour les étudiants, qui ont un pied dans le monde de la fonction publique. Toutes les collectivités, grandes, petites et moyennes, où qu'elles se trouvent sur le territoire, peuvent avoir besoin d'un étudiant en apprentissage, ... mais elles ne le savent pas toutes ! L'importance du projet professionnel, ou son intérêt ne dépendra en aucun cas de la taille de la structure. Nous avons vu, le temps de six promotions, des étudiants, des parcours et des projets totalement atypiques.

Toutes les collectivités, grandes, petites et moyennes, où qu'elles se trouvent sur le territoire, peuvent avoir besoin d'un étudiant en apprentissage!

Nous avons récemment appris que la licence allait changer de nom... pouvez-vous nous en dire plus ?

Oui, car en France il existe 2500 licences professionnelles avec autant d'intitulés... Le ministère a donc demandé un alignement, afin que les Licences Pro soient plus lisibles pour tous. Concernant notre licence Management Opérationnel des Collectivités Publiques, une commission s'est réunie pour choisir les noms, et finalement, c'est « *Métiers des administrations et des collectivités territoriales* » qui a été choisi. Cet intitulé sera actif pour la rentrée 2015, avec bien sûr comme spécialité toujours, le Management et les Administrations publiques.

Témoignage

Etudiante de la promo 2011/2012 de la licence pro « MOCP », Juliette Courgey est aujourd'hui titulaire et maître d'apprentissage à son tour, dans la commune de Saint-Julien-en-Genevois. Retour sur son expérience.

Aujourd'hui, maître d'apprentissage d'une étudiante elle aussi en Licence Professionnelle «MOCP», Juliette Courgey reconnaît les nombreux avantages que procure ce parcours en alternance. « L'exploitation de plusieurs domaines comme les finances publiques, les ressources humaines ou encore le droit ouvre un bon panel de services. Nous avons, à la sortie de cette année d'étude, de bonnes bases dans chaque service que peut avoir une collectivité. Ce n'est pas négligeable lorsque l'on est jeune, et c'est même idéal dans la territoriale » précise Juliette. « L'apprentissage va procurer un réel avantage, être sur le terrain tout en étant un apprenant est un statut privilégié vis-à-vis des collègues qui ont envie de transmettre

leur savoir », rajoute Juliette. « de plus, c'est en collectivité que l'on apprend le plus de choses, mais les cours permettent d'appréhender l'intégration et inculque les bases du fonctionnement de ces structures complexes ». « Le fait de conjuguer école et collectivité apporte sans doute un savoir-être et des compétences administratives indéniables et incontournables ».

Depuis septembre 2014, Juliette Courgey est maître d'apprentissage dans la commune de Saint-Julien-en-Genevois, où elle-même avait pu réaliser son année d'apprentissage, projet à la clé. Depuis son statut d'assistante de la Direction Générale, elle réalise que les

avantages pour la collectivité sont nombreux: « les agents ont de plus en plus de travail, cette apprentie prend en charge un gros projet de dématérialisation, ce qui dégage du temps pour tout le monde et permet à une étudiante de développer des compétences », et Juliette de rajouter « à St Julien, on avait clairement un besoin humain, nous avons tout de suite pensé à la licence qui propose chaque année des candidats motivés et intéressés ». Pour finir, Juliette rajoute « la structure bénéficie en plus d'un regard neuf et extérieur avec l'apprenti, un projet a le temps d'être développé, la nouveauté liée au projet est toujours valorisante pour le service »... bref, que des avantages !

L'apprentissage lorsque l'on a un handicap dans la fonction publique territoriale : c'est (largement) possible et (largement) encouragé !

Depuis deux ans, Solidarité Pour Réussir (SPR74) contribue, par convention avec le CDG74 et dans le cadre d'un financement du FIPHFP, à la mise en place de Contrats d'apprentissage Aménagés dans les collectivités territoriales du département de la Haute - Savoie. Aujourd'hui, ce sont 13 personnes en situation de handicap qui ont, par le biais de cette action, signé un Contrat d'Apprentissage dans le département. Les deux années de partenariat entre SPR et le CDG74 auront permis, par la complémentarité des compétences, la régularité des échanges et la proximité, d'accompagner de façon efficace, performante et durable les collectivités partenaires.

Au-delà du résultat quantitatif (proche de l'objectif triennal), SPR74 prend la mesure des éléments qui ont contribué à la qualité de la prestation et à la performance reconnue de l'action :

- Le travail partenarial avec les professionnels intervenants sur le champ des publics en situation de handicap, au premier rang desquels la MDPH74, mais aussi les Missions Locales Jeunes, Pôle Emploi et CAP Emploi.
- Le travail, réalisé en interne à SPR74 et par des experts, sur le réalisme et la faisabilité du projet professionnel du candidat à l'apprentissage
- La formation individualisée et le soutien réalisé auprès de chaque Maître d'Apprentissage, acteur majeur du dispositif.
- La mobilisation, prise en charge par le FIPHFP, d'un large réseau de professionnels pouvant intervenir, en tant que de besoin, en expertise sur un handicap spécifique et son impact sur la bonne réalisation du travail confié à l'apprenti.
- Les proximités particulières et spécifiques organisées avec les CFA/ MFR et les référents (administratif et pédagogique) dans les collectivités.

A l'instar de toute réalisation, l'animation de cette action conduit SPR74 à réfléchir sur des pistes de travail et de développement qui permettront de performer le niveau des entrées en apprentissage pour les publics cibles, car c'est là tout l'enjeu de cette convention. Trois axes de réflexions sont ainsi dégagés, il s'agit de :

1/ Rendre lisible l'offre

S'il constitue, de façon évidente et particulièrement adapté, un outil favorisant la montée en compétences et en performance des personnes en situation de handicap, le Contrat d'Apprentissage continue de souffrir de façon générale, mais particulièrement pour la fonction publique, d'un manque de lisibilité (sur la qualité des métiers proposés par la fonction publique, mais aussi sur l'offre de formation par apprentissage ou sur la nature et le contenu des aides et mesures financées par le FIPHFP pour soutenir à la fois la collectivité employeur, l'apprenti et le centre de formation).

2/ Référencer les opportunités du territoire en matière d'apprentissage dans la fonction publique territoriale

L'offre territoriale d'apprentissage dans les collectivités reste peu accessible, tant pour les candidats potentiels que pour les organismes prescripteurs de candidats(es)). Un travail à venir sur ce référencement pourrait aussi intégrer le volet candidat, offrant ainsi aux collectivités la possibilité d'identifier et de présélectionner des candidatures.

3/ Distinguer l'apprentissage et l'apprentissage aménagé pour le public adulte

Le Contrat d'Apprentissage Aménagé se différencie singulièrement de l'apprentissage « classique » par le fait que la limite d'âge des apprentis à 26 ans ne s'impose pas à lui. Les adultes peuvent donc signer un Contrat d'Apprentissage Aménagé. A noter que l'aide financière du FIPHFP au titre de la rémunération de l'apprenti (80% de la rémunération mensuelle de l'employeur) peut inciter, pour un apprenti adulte, la collectivité employeur à rémunérer son collaborateur à hauteur du SMIC, répondant ainsi de façon adaptée à un des critères économiques majeurs dans la décision du candidat à faire le choix de l'apprentissage.

« Voie royale », l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales, et en général dans la fonction publique, reste un outil à promouvoir, à soutenir, à accompagner.

Témoignage

Annick Cordier, Responsable animation en EPCI et maître d'apprentissage d'un jeune apprenti en brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)

« Lorsque l'on accueille un jeune apprenti en situation de handicap, on ne sait pas ce qui nous attend ». Même si Annick reconnaît vivre une expérience inédite et enrichissante en encadrant un apprenti en situation de handicap, elle admet que cela demande une attention particulière « Il a fallu que Loïc me dise avoir un handicap pour que je le découvre. J'ai dit oui avant même d'avoir réfléchi, car nous avons très souvent des apprentis. Et puis, lorsqu'il a fallu mettre en œuvre les activités, organiser ses journées de travail, nous avons réalisé que le défi d'encadrement allait être différent. Nous ne sommes pas munis face au handicap... C'est que j'ai compris petit à petit ». Annick, très rapidement réalise que seule, elle ne pourra pas faire face aux aménagements qu'il faut prévoir pour Loïc. Intervient alors l'association SPR74, partenaire du CDG74 dans le cadre des contrats d'apprentissage, pour mettre ensemble, des outils en place. Annick reconnaît que sans l'appui de Solidarité Pour Réussir, elle n'aurait pas imaginé les solutions aujourd'hui si simple. En effet, l'apprenti est muni d'un Smartphone qui permet les rappels sur l'agenda de ce dernier. « les enfants sont responsabilisés à travers cet outil, sans même savoir que leur moniteur est « différent », ils prennent plaisir à participer à l'organisation de leur journée, de temps en temps. Tout le monde y gagne ». Aujourd'hui, maître d'apprentissage et étudiant ont développé une réelle complicité, les aidant dans leur travail quotidien. « Nous essayons d'être honnête l'un envers l'autre, pour simplifier le travail. Je demande ainsi à Loïc de m'annoncer ses bonnes notes, mais aussi ses mauvaises ! »

La mise en place d'une démarche de GPEC dans vos collectivités

La GPEC, qu'est-ce que c'est?

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, qui tient compte des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques d'une organisation.

La GPEC est composée de l'ensemble des démarches, procédures, méthodes et outils ayant pour objectif de décrire, d'analyser et d'agir sur les divers avenir possibles de l'entreprise en matière de ressources humaines et en vue d'anticiper certains choix et orientations.

Ainsi, la GPEC se qualifie de diverses manières : « outil de pilotage, concertation, anticipation - démarche de long terme - mode d'articulation entre compétences et territoire »... et les objectifs sont multiples :

- ◆ Prévoir l'évolution des métiers;
- ◆ Projeter la gestion des ressources humaines dans le temps;
- ◆ Anticiper les besoins en compétences des salariés (formation, évaluation, rémunération);
- ◆ Anticiper les évolutions économiques et limiter les conséquences sociales;
- ◆ Sécuriser les parcours professionnels et renforcer l'employabilité des salariés.

L'importance de la GPEC sur nos territoires

La GPEC est un terme apparu dans les années 1950, et dont on entend de plus en plus parler de nos jours, du fait des diverses mouvances politiques et socio-économiques actuelles. Pour les entreprises, mettre en place une démarche de GPEC permettrait de dépasser le cadre de l'entreprise, notamment pour la GPEC-Territoriale dont le territoire représente un vivier de compétences, un enjeu concernant l'attractivité, un espace primordial de mobilité géographique.

Une étude poussée par le CDG74 et un institut spécialisé pour anticiper les problématiques...

C'est du constat politique, économique et social actuel (loi du 16/12/2010 entre autre) que la démarche d'initier une GPEC territorialisée est naturellement apparue au Centre de Gestion de la Haute-Savoie, dans le but d'avoir une connaissance plus fine des pratiques de gestion, mais aussi des difficultés rencontrées par les collectivités, pour renforcer son rôle de tiers de confiance. Pour ce faire, un projet d'étude a été mené au cours de l'année 2013-2014 en partenariat avec l'Université de Savoie. La question principale de ce projet a été de connaître l'évolution des emplois et des compétences

sur le territoire et comment l'accompagner.

Cette étude s'est ainsi déroulée en quatre phases :

- ◆ Une étude documentaire;
- ◆ Des entretiens menés dans 25 collectivités territoriales sur la base d'un guide d'entretien;
- ◆ La diffusion d'un questionnaire (sur la base du guide d'entretien et du retour des entretiens physiques);
- ◆ La réalisation d'un benchmarking dont le but était de découvrir les dispositifs déjà mis en place ainsi que leur contexte d'intervention.



« Les outils afférents à cette démarche sont en général le référentiel des compétences, la cartographie des métiers, l'évaluation, la formation, la formalisation d'outils concrets et adaptés à chaque structure. »

Pour en faire ressortir le meilleur au niveau des emplois et de Ressources Humaines ...

Ces étapes ont permis d'avoir une vision à la fois globale et précise sur l'évolution des effectifs, les dynamiques métiers, les processus de recrutement et pratiques de gestion des professionnels des ressources humaines.

Une fois ces actions menées et les analyses réalisées, deux résultats sont clairement ressortis : il y a peu de formalisme et peu de prise de conscience de l'importance de la GPEC au sein de nos collectivités.

Pour inverser ce constat, l'équipe de Direction du Centre de Gestion a créé un nouveau dispositif : le Conseil en organisation, qui sera prochainement proposé aux employeurs. Elle a également décidé d'investir le champ de l'assistance au recrutement pour pallier difficultés rencontrées par les professionnels et pour répondre à leurs besoins, en leur proposant un accompagnement concret et individualisé. Aussi, des outils sont actuellement en cours de construction. Il s'agit d'outils concrets comme des modèles de fiches ou de grilles, des guides, qui ont pour but d'inciter les collectivités à d'anticiper et plus généralement à entreprendre une démarche de GPEC au sein de leur collectivité.

Vos contacts au CDG74 :

Valérie Bouvier : valerie.bouvier@cdg74.fr

Aude Bourdongle –Nicoud aude.bourdongle-nicoud@cdg74.fr

Carrières

CAP, CT et CHSCT placés auprès du CDG 74 : le Mag vous présente les nouvelles équipes pour le mandat 2015-2018

Découvrez en images les représentants du personnel nouvellement élus le 4 décembre 2014, et les représentants des collectivités et établissements affiliés au CDG74, qui vont siéger au sein des CAP, CT et CHSCT jusqu'en 2018 pour les premiers. Rappels, à cette occasion, des missions portées par chacune de ces instances consultatives...

listes d'aptitude établies pour la promotion interne, le renouvellement de stage, le licenciement pour insuffisance professionnelle, les positions (détachement, disponibilité)... La CAP siège également en formation disciplinaire pour les sanctions à partir du 2^e groupe.

La Commission Administrative Paritaire ou CAP ...

Les Commissions Administratives Paritaires (1 par catégorie statutaire A, B, C) ont pour mission de rendre des avis sur les questions d'ordre « individuel », c'est-à-dire celles liées à la carrière de fonctionnaire, notamment : l'avancement d'échelon au choix ou à une durée intermédiaire, l'inscription sur les tableaux d'avancement de grade ou sur les

Séance d'installation

COMPOSITION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

MEMBRES TITULAIRES - CATEGORIE A (6)	MEMBRES SUPPLEANTS - CATEGORIE A (6)
M. Antoine de MENTHON, Maire de Menthon-Saint-Bernard M. Stéphane VALLI, Maire-Adjoint de Bonneville Mme Annie GUINET, Maire-Adjoint de Giez Mme Claudine FAUDOT, Conseillère municipale d'Allinges M. Marin GAILLARD, Maire de Saint-Pierre-en-Faucigny Mme Christiane GRUFFAZ, Maire-Adjointe de Seynod	M. Jean BOUTRY, Maire de Cran-Gevrier Mme Karine FALCONNAT, Maire-Adjoint de Sillingy M. Jean-François VUICHARD, Conseiller Com. d'Annemasse Agglo Mme Sylvie PATUROT, Maire-Adjoint de Chaumont Mme Marie-Pierre BERTHIER, Maire de Nernier M. Bernard CHAPUIS, Maire de Marcellaz-en-Faucigny
MEMBRES TITULAIRES - CATEGORIE B et C (8)	MEMBRES SUPPLEANTS - CATEGORIE B et C (8)
M. Antoine de MENTHON, Maire de Menthon-Saint-Bernard M. Stéphane VALLI, Maire-Adjoint de Bonneville Mme Annie GUINET, Maire-Adjoint de Giez Mme Claudine FAUDOT, Conseillère municipale d'Allinges M. Marin GAILLARD, Maire de Saint-Pierre-en-Faucigny Mme Christiane GRUFFAZ, Maire-Adjoint de Seynod M. Michel de SMEDT, Vice-Président de la CDC du Genevois Mme Anne BLANC, Maire-Adjoint de Beaumont	M. Jean BOUTRY, Maire de Cran-Gevrier Mme Karine FALCONNAT, Maire-Adjoint de Sillingy M. Jean-François VUICHARD, Conseiller Com. d'Annemasse Agglo Mme Sylvie PATUROT, Maire-Adjoint de Chaumont Mme Marie-Pierre BERTHIER, Maire de Nernier M. Bernard CHAPUIS, Maire de Marcellaz M. Christophe BOCHATON, Maire-Adjoint d'Evian les Bains Mme Fernande AUVERNAY, Maire-Adjoint de Magland



Les représentants des collectivités pour les trois catégories



MEMBRES TITULAIRES - CATEGORIE A (6)	MEMBRES SUPPLEANTS - CATEGORIE A (6)
GRUPE HIERARCHIQUE 6 SNDGCT M. Christophe LEFORT – CDC Cluses Arve et Montagnes SNDGCT M. Eric BENATAR – Evian les Bains GRUPE HIERARCHIQUE 5 SNDGCT Mme Stéphanie ARMOUX-DAUMAS Stéphanie – Veigy Foncenex CFDT Mme Suzanne BERNARD-BERNARDET - Sillingy CFDT M. Ali DJELAOUI - Sallanches CFE-CGC M. Vincent PACORET – Balme de Sillingy	GRUPE HIERARCHIQUE 6 SMDGCT M. Thomas HODOT – Grand-Bornand SMDGCT M. François PROST - Seynod GRUPE HIERARCHIQUE 5 SMDGCT M. Jean-Pierre GARNIER – Collonges sous Salève CFDT Mme Nathalie MEYNET – Veyrier du Lac CFDT Mme Françoise CREUSET - Poisy CFE-CGC Mme Stéphanie CHARTON – SDIS 74



CAP Catégorie A, représentants du personnel

MEMBRES TITULAIRES - CATEGORIE B (8)	MEMBRES SUPPLEANTS - CATEGORIE B (8)
GRUPE HIERARCHIQUE 4 CFDT Mme Sylvie EXCOFFIER – Cran-Gevrier CFDT Mme Claire-Hélène ROUMAGNAC - Sallanches CFDT Mme Muriel REVEILLE – CCAS de Meythet UNSA M. Sylvain STEFF – Leman-Habitat UNSA Mme Michelle MARIN - Megève GRUPE HIERARCHIQUE 3 CFDT M. Christophe MIQUET-SAGE – SDIS 74 UNSA M. Daniel DURET - Manigod CFE-CGC Mme Caroline CROZET – Menthon Saint-Bernard	GRUPE HIERARCHIQUE 4 CFDT Mme Nathalie BARBIER – CDC Pays Mont-Blanc CFDT M. Laurent DUPERTHUY – Saint-Gervais les Bains CFDT Mme Véronique ROTNIEMER - Seynod UNSA M. Dominique MALCOTTI – Annecy le Vieux UNSA Mme Linda BELLANGER – Leman-Habitat GRUPE HIERARCHIQUE 3 CFDT Mme Line REQUET - Sciez UNSA M. Jean-Marc LOMBARD – CDC du pays de Fillière CFE-CGC Anne-Cécile DELIEUTRAZ – Metz-Tessy



CAP Catégorie B, représentants du personnel

MEMBRES TITULAIRES - CATEGORIE C (8)	MEMBRES SUPPLEANTS - CATEGORIE C (8)
GRUPE HIERARCHIQUE 2 CFDT M. Pierre-Alain PARQUET – Annemasse-Agglo CFDT Mme Myriam BONNOT – SDIS 74 CGT M. Michel UGHETTI - Mures GRUPE HIERARCHIQUE 1 CFDT Mme Martine MUGNIER - SILA CFDT Mme Maryline CORNIER – Annemasse-Agglo FAFFT Mme Alice GAUDRON-TEIXEIRA - Cluses FO M. Mathieu MENARD-DURAND – Annecy le Vieux UNSA Mme Sandra MATHIEU – CDC du Bas Chablais	GRUPE HIERARCHIQUE 2 CFDT M. Didier MARET - SILA CFDT Mme Christine CORNEVIN – Metz-Tessy CGT M. Manuel LOPES DA SILVA – Annemasse-Agglo GRUPE HIERARCHIQUE 1 CFDT Mme Sandrine WILLAEY - Vougy CFDT Mme Murielle CHANLIAU - Seynod FAFFT Mme Emilia MARTINS - Cluses FO Mme Eva WYSOCKA – CCAS de Gruffy UNSA M. André WANT - Rumilly



CAP Cat. C, représentants du personnel

Le Comité Technique (qui perd son « P » de paritaire au passage) est quant à lui consulté de façon plus large, **sur toutes les questions relatives à l'organisation « collective » des services**, comme par exemple : les règlements intérieurs, ceux relatifs au temps partiel, au compte épargne-temps, aux astreintes et aux cycles de travail, les réductions ou augmentations substantielles des temps de travail (c'est-à-dire de plus de 10%), la suppression et la création de postes, les transferts de service(s), mais aussi : la détermination des règles en matière de régime indemnitaire, les critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle à l'occasion des entretiens professionnels, les règlements formation, l'instauration d'une participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire des agents...



Photos de la séance d'installation du 15 janvier avec les élus et les représentants du personnel du CHSCT et du CT.

COMPOSITION DU COMITÉ TECHNIQUE (CT) ET DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Du côté des représentants des collectivités : M. Antoine de Menthon, Maire de Menthon-Saint-Bernard, Fernande AUVERNAY Maire-Adjointe de Magland, M. Bernard CHAPUIS – Maire de Marcellaz-en-Faucigny, Mme Anne BLANC – Mairie-Adjointe de Beaumont, Mme Marie-Antoinette METRAL – Maire de Sigismond, M. David RATSIMBA – Maire d'Eteaux, M. Jean-François BLANC – Maire-Adjoint d'Abondance, Mme Franca VIVIAND – Maire-Adjointe de Cornier et M. Alain GERELLI – Maire de Vaulx. **Les suppléants :** Mme Annie GUINET – Maire-Adjointe de Giez Mme Marie-Pierre BERTHIER – Maire de Nernier Mme Mireille MARTEL – Maire-Adjointe Les Gets Mme Noëlle BERNARD-GRANGER- Maire-Adjointe de Thorens-Glières, M. Christian ROPHILLE – Maire de Saint-Martin de Bellevue Mme Laurette CHENEVAL – Maire de Ville-en-Sallaz M. Didier EVERAERE- Maire-Adjoint de Charvonnex.

Du côté des représentants du personnel : M. Bernard FONFREIDE - Etrebières, Mme Béatrice CONVERS - Villaz, M. Hervé CHAFFAROD – CDC du Pays de Faverges, Mme Patricia JOANNAIS – Thorens-Glières, M. Daniel DURET - Manigod, M. Michel UGHETTI - Mûres, M. Daniel BARBARIE – CDC Arve et Salève, M. Lionel BERTHOUX - Bluffy, Mme Ewa WYSOCKA – CCAS de Gruffy. **Les suppléants :** Mme Sandrine WILLAEY - Vougy, M. Sylvain KERVINIO – Collonges Sous Salève, Line REQUET – Sciez, M. Patrick VIOLA – Le Grand-Bornand, M. Yvon GUIHENEUF – Les Clefs, M. Vincent LEGRAND- Les Villards Sur Thônes, M. Alexandre NOGARET – Syndicat assainissement Vallée d'Abondance, M. Damien SERMONDADE – Collonges Sous Salève, M. SOCHA Rémy – Anthy Sur Léman

Du changement du côté de la CNRACL ...

La CNRACL revoit ses délais quant aux envois des dossiers de liquidation.

→ **Le délai d'envoi des dossiers de liquidation - Blocage à 2 mois à compter du 1er janvier 2015**

A compter du 1er janvier 2015, le délai minimum à respecter entre la date de transmission des dossiers et la date de radiation des cadres prévue sera de 2 mois.

Passé ce délai, un message vous informera de l'impossibilité de prise en compte de votre demande.

Les dossiers de demande de pension doivent être transmis à la CNRACL au moins trois mois avant la date de radiation des cadres des agents, conformément à l'article 59 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

Tout retard de transmission du dossier peut entraîner une rupture de paiement entre le dernier salaire et le premier versement de la pension.

Cette restriction s'applique également à la transmission au CDG. Vous devez donc tenir compte de son temps d'intervention pour que les dossiers puissent être transmis à la CNRACL.

→ L'évolution du service « Pré-liquidation de pensions CNRACL » : impact sur vos dossiers en cours

Depuis le 29 novembre 2014, le service « Pré-liquidation de pensions CNRACL » de votre espace personnalisé disparaît pour faire place à deux nouveaux services :

- ♦ Le service « Simulation de calcul », qui remplace le service de « pré-liquidation sans engagement »
- ♦ Le service « Demande d'avis préalable CNRACL », qui remplace le service de « pré-liquidation avec engagement ».

Ainsi, à partir de cette date, tous les dossiers de pré-liquidations de votre espace personnalisé sont des dossiers de « simulation de calcul », sauf les dossiers de « pré-liquidations avec engagement » à l'état « envoyé ».

Votre contact au CDG74 :

Catherine Viollet : 04 50 51 98 56 catherine.viollet@cdg74.fr

01.12.2014

15.12.2014

01.01.2015

01.03.2015

Fin délai légal
transmission
dossier liquidation

Risque de rupture de
paiement

Blocage
transmission
dossier

Date radiation
des cadres



La pénibilité au travail : du nouveau côté employeurs !

La législation

La loi du 9 octobre 2010 portant réforme des retraites a généralisé l'obligation pour les employeurs de prévenir la pénibilité en prévoyant des mesures visant à assurer une meilleure traçabilité de l'exposition professionnelle des salariés aux facteurs de pénibilité. Pour assurer la prévention de la pénibilité, l'employeur doit consigner dans une fiche les situations de pénibilité auxquelles les agents sont exposés.

Du nouveau en 2014 !

Le principe selon lequel il est nécessaire d'identifier les éléments des situations de travail pouvant être à l'origine d'un vieillissement professionnel prématuré, de maladies professionnelles invalidantes et dont la connaissance est nécessaire au bon suivi médical des agents exposés et à la définition d'action de prévention était jusqu'alors entravé par un manque de définition des critères de qualification des expositions définies. Le décret 2014-1159 du 9 octobre 2014 vient combler ce manque et fournit les éléments manquants en définissant les seuils nécessaires à l'identification des facteurs de pénibilité à prendre en compte pour établir les fiches de suivi individuelles.

(tableaux ci-contre)

Tarifs

Le Conseil d'Administration du CDG 74 a statué, au cours du conseil du 20 novembre 2014, sur une évolution de la grille tarifaire pour l'année 2015.

Le CA a décidé de conserver inchangés les principaux taux en vigueur (taux de base, cotisation médecine, prévention et bouquet de services) et de faire évoluer la tarification applicable à la mission d'inspection dans les collectivités dotées d'un CT.

1/ Au titre des contraintes physiques marquées

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION / SITUATION	INTENSITE MINIMALE	DUREE MINI
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

2/ Au titre de l'environnement physique agressif

FACTEUR DE RISQUES	SEUIL		
	ACTION / SITUATION	INTENSITE MINIMALE	DUREE MINI
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

3/ Au titre de certains rythmes de travail

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION / SITUATION	INTENSITE MINI	DUREE MINI
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		



Le Président du Conseil
d'Administration, la Direction
Générale et l'ensemble des services du
CDG74 vous souhaitent une très
bonne année 2015

Retrouvez-nous sur les réseaux
sociaux ...



✓ @cdgfpt74



✓ 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 !

Directeur de la publication

Louis – Jean VILLARD.

Responsable de la rédaction

Valérie BOUVIER.

Ont participé à ce numéro

La direction du Centre de Gestion, Adélaïde Géliot (chargée de communication,) Majdoline Charia, Laëtitia Guizard et les pôles du CDG74. Remerciements à Jean-Marc Boisier, Patrick Landecy et Juliette Courgey pour leur participation.

Photos

Olivier Barrault (service informatique) et Adélaïde Géliot (service communication).



Informations & horaires d'ouverture du Centre de Gestion de la Haute – Savoie

- ◆ 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—74601 SEYNOD CEDEX

Accès au Pôle Santé au Travail

- ◆ 89, rue du Val vert - 74600 SEYNOD (*Attention, adressez vos courriers au 55, rue du val vert, à l'adresse citée ci-dessus*)
- ◆ 04 50 51 86 70
- ◆ Sonnez pour annoncer votre arrivée