

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



LE MAG DU CDG 74

N°5

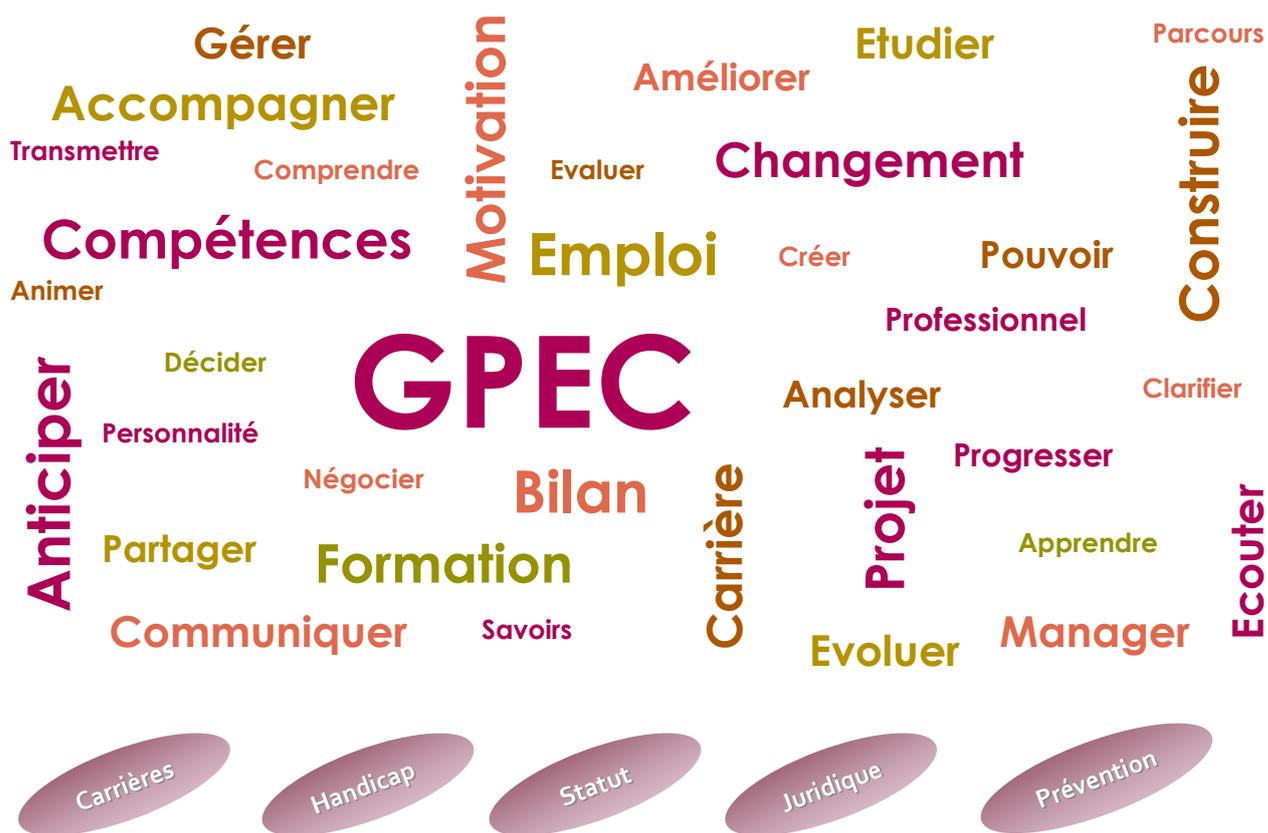
Magazine d'information du Centre de Gestion de la
fonction publique territoriale de la Haute – Savoie

DOSSIER — P. 5 La GPEC sur le territoire de la Haute-Savoie

P. 4 - La région Auvergne Rhône-Alpes

P. 8 - Le CHSCT au CDG est né !

P. 9 - Découvrez l'assistance au
recrutement





Chères et Chers Collègues,

Vous voici en possession de la nouvelle livraison du Mag du CDG 74. Il s'agit, déjà, du 5eme numéro, illustrant ainsi notre volonté d'améliorer la communication de votre Centre de Gestion.

Cet objectif est partie intégrante du projet de positionnement stratégique 2014-2020 de l'établissement, projet qui a été approuvé par le Conseil d'Administration le 12 février dernier et dont vous retrouverez les axes principaux dans les pages qui suivent.

Les conséquences de la réforme territoriale nous interrogent toutes et tous, notamment pour son éventuel impact sur les ressources humaines, c'est pourquoi vous découvrirez dans ce numéro les

propositions élaborées par le CDG 74 en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, de conseil en organisation et d'assistance au recrutement.

Vous retrouverez, également, la rubrique santé au travail avec une présentation du nouveau comité d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT).

La Caisse des Dépôts et Consignations ayant renouvelé son partenariat privilégié avec le CDG74, vous pourrez apprécier ce que nous vous proposons en matière d'assistance à la gestion des comptes de vos agents pour les fonds CNRACL, IRCANTEC et RAFFP.

Enfin à partir de 2016 la Région Auvergne Rhône Alpes se substituera au périmètre actuel, cela doit nous rendre encore plus pertinents pour territorialiser à bonne échelle nos actions et renforcer le travail de coordination et de mutualisation, entamé depuis presque une décennie, avec les Centres de Gestion de l'Allier, du Cantal de la Haute Loire et du Puy de Dôme.

Antoine de Menthon
Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

- Départ d'Adélaïde GELIOT p.3
- Concours : refonte du mode de recensement p.3
- Le projet stratégique 2014—2020 du CDG74 p.3

Focus

La région Auvergne — Rhône-Alpes p.4

Dossier Spécial

La GPEC sur le territoire de la Haute-Savoie p.5

Santé - Prévention

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail p.8

Emploi

- Les ateliers de la mobilité p.9
- Découvrez l'assistance au recrutement p.9

Carrières & Retraites

- Procédure de transmission des arrêtés p.10
- Convention d'assistance — retraite p.10
- Retraite et jeunes actifs p.11

Calendrier et Infos

Manifestations, autres réunions et infos pratiques sur le CDG74 p.11—12

Actualités

DÉPART D'ADÉLAÏDE GELIOT

Arrivée en octobre 2013 au sein du CDG74, Adélaïde GELIOT a occupé le poste de «chargée de communication» dans le cadre de la licence professionnelle de management opérationnel des collectivités publiques. Grâce à une remarquable faculté d'adaptation, elle a su proposer un travail de qualité et ce, en réalisant de nombreux projets, tant collaboratifs que personnels. Parmi ces projets, la création et le lancement du Mag du CDG74, ou encore, l'important travail réalisé en collaboration avec le service informatique concernant la refonte du site internet de l'établissement. Ainsi, pendant près d'un an et demi, Adélaïde a mis en place de nombreux dispositifs de communication externe, et l'ensemble de l'établissement reconnaît son admirable détermination ainsi que ses compétences professionnelles qui lui ont permis d'apporter sa pierre à l'édifice. Désormais, elle poursuit sa trajectoire professionnelle.

Tout naturellement, nous souhaitons à Adélaïde une bonne continuation et de brillantes perspectives professionnelles.

CONCOURS : REFONTE DU MODE DE RECENSEMENT DES POSTES À OUVRIR AUX CONCOURS

Les CDG de Rhône-Alpes ont lancé une réflexion permettant la prise en compte de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans l'évaluation des besoins en matière de concours et d'examen. Cette réflexion est en cours au niveau national. Ainsi, un groupe de travail régional a été initié mi-février. L'objectif est de tendre vers une harmonisation des pratiques des CDG avec une procédure de détermination des postes à ouvrir aux concours remplaçant l'analyse des données de l'emploi au cœur du dispositif, comme le prévoit la loi, et dans un contexte de mutualisation et de maîtrise des coûts liés aux concours.

En résumé :

Le besoin d'ouverture de concours étant permanent, il a cependant été nécessaire d'organiser, dans l'intervalle, le recensement des opérations du 1^{er} semestre 2016 (ouvertures prévues dès le 1^{er} semestre 2015). Un deuxième recensement sera lancé courant de l'année pour les opérations du second semestre 2016 et avec, nous l'espérons, les nouvelles modalités retenues.

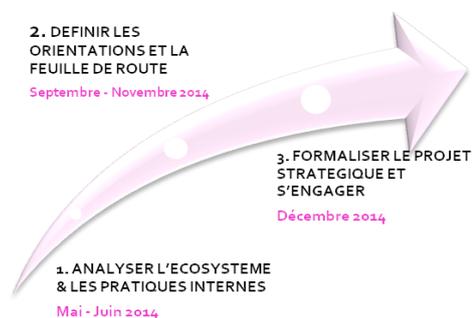
LE PROJET STRATÉGIQUE 2014—2020 DU CDG74

Le CDG74 s'est engagé dans une démarche d'élaboration d'un projet stratégique pour les années futures. En effet, le système territorial traverse une période de transformation profonde. Ces évolutions imposent au CDG de se questionner sur son propre positionnement et sur l'offre de services qu'il propose aux collectivités et établissements du territoire, dans une volonté d'apporter des réponses toujours plus proches de leurs préoccupations et de leurs besoins. Ainsi, à travers ce projet stratégique, l'établissement souhaite :

- ◆ Anticiper les mutations en cours et à venir avec :
 - La réforme territoriale (loi RCT, MAPTAM, NOTRe...) qui fait évoluer les contours et les compétences des collectivités du département
 - Les rapports de l'IGA et de la Cour des Comptes qui invitent les Centres de Gestion à s'interroger sur leur positionnement.
- ◆ Se doter d'une offre de services en cohérence avec ces nouveaux besoins
- ◆ Donner un nouveau souffle à une organisation qui s'est construite par sédimentation progressive autour d'un projet fédérateur et mobilisant

- ◆ Introduire des règles de bonne gestion économique à même de garantir la pérennité financière de l'établissement qui ne bénéficie plus du dynamisme de la cotisation obligatoire.

Une démarche en 3 étapes



De ce fait, 5 groupes de travail ont partagé un état des lieux sur des thématiques pré-identifiées et ont identifié des pistes d'action à même de répondre aux enjeux soulevés :

- ◆ **Groupe 1** : Positionnement, amélioration et développement de l'offre du CDG
- ◆ **Groupe 2** : Gestion de la relation aux employeurs territoriaux
- ◆ **Groupe 3** : Communication interne et externe



- ◆ **Groupe 4** : Fonction management
- ◆ **Groupe 5** : Organisation et positionnement des fonctions ressources

L'ambition 2020 du CDG74

Dans le cadre de la démarche d'élaboration du projet stratégique 2014—2020, le CDG74, créateur d'innovation et partenaire privilégié des collectivités territoriales, s'est doté d'une ambition issue d'un travail collectif. Ainsi, celle-ci est venue compléter le logo de l'établissement :



Focus



La région Auvergne Rhône-Alpes

LA NOUVELLE CARTE DE FRANCE

Le Parlement a adopté définitivement mercredi 17 décembre 2014 la nouvelle carte de France à 13 régions au lieu de 22 jusqu'ici. Elle a été publiée au Journal officiel le 17 janvier 2015. Désormais, il faut parler de la « loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ».

Cette réforme entrera en vigueur début 2016 après les élections régionales de décembre 2015. Théoriquement, il faudra attendre octobre 2016 pour connaître le nom définitif des 13 régions métropolitaines. En attendant, le nom provisoire est constitué de la juxtaposition, dans l'ordre alphabétique, des noms des régions regroupées. Quant à la liste des nouveaux-chefs lieux, elle sera fixée en conseil d'Etat avant le 1er octobre 2016.

Par ailleurs, à terme, les régions françaises seront de taille équivalente aux autres régions européennes et seront ainsi "capables de bâtir des stratégies territoriales". A ce titre, elles disposeront de compétences stratégiques élargies.

LA DEUXIÈME PLUS GRANDE RÉGION DE FRANCE

Rhône-Alpes et Auvergne formeront la deuxième région de France par la population (7 634 223 habitants au 1er janvier 2014), la superficie (69 711 km²) et aussi la richesse économique mesurée au Produit Intérieur Brut (227 124 millions d'euros) juste derrière l'Île-de-France (11 852 851 habitants, PIB de 601 229 millions d'euros). La région Auvergne Rhône-Alpes apparaît également au 2ème rang avec 204 conseillers régionaux contre 209 pour l'Île-de-France. Néanmoins, se posera la question des représentants du département de la Haute-Savoie.

UNE UNION COMPRÉHENSIBLE

Plusieurs structures publiques ou parapubliques épousent déjà les contours des deux régions. Avec l'Auvergne, il y avait déjà des flux naturels. Cette union semble donc tout à fait logique et compréhensible. De surcroît, la nouvelle région comportera 12 Centres de gestion. Il faudra donc continuer à renforcer la coopération et la mutualisation, qui sont en œuvre depuis 2010.

DES COMPÉTENCES REDÉFINIES

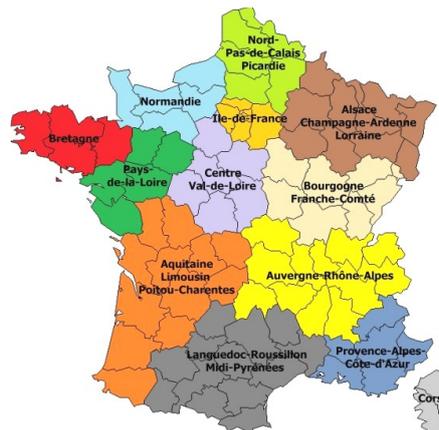
Les parlementaires sont loin d'en avoir fini avec le chantier de la réforme territoriale puisqu'il reste encore le débat relatif au second volet concernant la refonte des compétences des régions et des départements. Celui-ci est plus technique mais promet d'être tout aussi discuté que le redécoupage de la France en 13 régions.

Ainsi, le 27 janvier, le Sénat a adopté en première lecture le projet de loi sur les compétences des collectivités et attribue aux régions l'économie, aux départements la solidarité, et au bloc communal de proximité les services publics de proximité. Par ailleurs, le Sénat et l'Assemblée nationale ont approuvé la suppression de la clause de compétence générale pour les régions.

Sénat et l'Assemblée nationale ont approuvé la suppression de la clause de compétence générale pour les régions.

ET APRÈS ?

Il va vite falloir revoir nos cartes et atlas, et tout simplement, notre représentation mentale de l'Hexagone et composer intelligemment avec le fait que l'étendue du nouveau territoire régional, équivalente à celle de l'Irlande, dépasse, et parfois de beaucoup, celle de dix pays souverains de l'Europe de l'Ouest.



D

OSSIER

LA GPEC SUR LE TERRITOIRE DE LA HAUTE-SAVOIE

RAPPEL :

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, visant à détecter et à résoudre en amont des questions relatives à l'évolution des métiers, emplois, compétences, en fonction des contraintes de l'environnement.

LA GPEC : UNE RÉFLEXION SUR L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ET DE SON ACCOMPAGNEMENT, DÉSORMAIS INCONTOURNABLE

À vu du contexte actuel, le CDG74, pour rester attractif, souhaite être présent auprès des collectivités qui, à leur échelle, ne peuvent pas mettre en place des outils lourds et complexes. La pertinence des outils à développer, aussi bien pour les collectivités locales de moins de 10 agents que pour celles de plus de 500 agents, constitue aujourd'hui pour le CDG74 un déficit de taille et un enjeu quant à son positionnement stratégique et son rôle de conseil. Toutefois, prévoir l'évolution des métiers n'est pas une pratique courante dans les collectivités, mais les administrations publiques sont actuellement face à de grands bouleversements qui les poussent à une telle réflexion. Parmi ces bouleversements on relève :

Des causes exogènes :

- ♦ le contexte politique avec notamment le questionnement de la suppression des départements ou de la redéfinition des compétences, de l'agrandissement des régions, le renforcement des intercommunalités,
- ♦ une baisse des moyens financiers et en particulier de la dotation globale de fonctionnement,

Des causes endogènes au département dues à la particularité du territoire :

- ♦ la difficulté à attirer certains profils, ce qui induit certains postes à rester vacants de longs moments et, par conséquent, engendre des questionnements quant au statut.

Les collectivités territoriales sont de plus en plus demandeuses d'accompagnements face à leurs projets et obligations. En effet, la fonction publique territoriale voit son paysage changer avec le renforcement du nombre d'intercommunalités et la mise en place d'un schéma de mutualisation avant le 31/12/2015 conformément à la loi n°2010-1563 du 16/12/2010 de réforme des collectivités

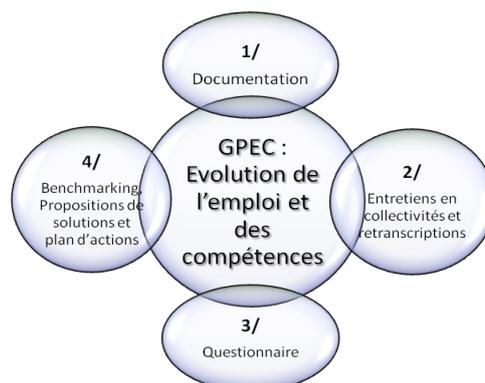
territoriales.

C'est au vu de ces problématiques et enjeux que le CDG74 a initié le projet d'étude de la GPEC sur le territoire, et ce, en collaboration avec trois enseignants-chercheurs de l'IREGE. En effet, le CDG74, établissement public administratif local, est un centre ressources pour les collectivités qui lui sont affiliées et il est aujourd'hui plus que jamais essentiel de réfléchir à ces questions pour pouvoir anticiper et gérer au mieux le nouveau visage de la fonction publique territoriale qui se dessine.

LES OBJECTIFS LIÉS À UNE AMORCE DE LA GPEC

Trois objectifs liés aux deux aspects stratégique et opérationnel du CDG74 ont été attribués à ce projet :

- ♦ tout d'abord réaliser une étude prospective des métiers des collectivités locales, afin d'établir quels sont les métiers en croissance, en tension, les métiers stratégiques ou à usure professionnelle prématurée,
- ♦ ensuite connaître les besoins et pratiques de recrutement à court et moyen termes (besoin de conseil, de mise en situation, pratique de tests, accueil des nouveaux arrivants, utilisation de bilan de compétence, mobilité interne encouragée ou non...),
- ♦ pour finir, enrichir le « Bouquet de services » proposé par le CDG74.





L'élaboration du questionnaire de l'étape n°3 a fait apparaître les résultats suivants :

	Métiers à dynamique croissante	Métiers en tension	Métiers à usure
Filière technique	- tous les métiers techniques	- agent d'exploitation eau et assainissement - électromécanicien - bâtiment	- bâtiment - voirie - espace verts - collecte déchets
Filière médico-sociale	- entretien ménager - ATSEM - auxiliaire de puériculture	- restauration scolaire - ATSEM - éducateur de jeunes enfants - entretien ménager - infirmier - auxiliaire de puériculture	- restauration scolaire - ATSEM - aide à domicile - entretien ménager - auxiliaire de puériculture
Filière animation	- animateur (accueil)	- animateur (garderie)	
Filière administrative	- assistant administratif - secrétaire	- comptabilité - ressources humaines - secrétaire de mairie	- secrétaire
Autre	- policier	- pisteur secouriste	- livraison des repas

Ainsi, afin de dynamiser les métiers :

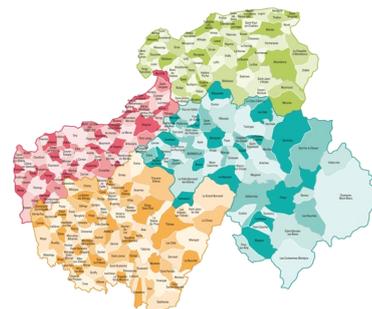
- ♦ Le mot d'ordre est la stabilisation des effectifs.
- ♦ Les métiers en tension et à usure sont souvent liés et l'un entraîne mécaniquement l'autre.
- ♦ Il y a une contradiction entre l'image que les collectivités ont d'elle-même (bonne) et l'image que les candidats ont (mitigée).
- ♦ Concernant les métiers en tension, lorsqu'elles existent, les actions portent essentiellement sur le management interne :
 - les formations
 - l'aménagement des postes
 - le développement de la VAE
 - le recrutement d'apprentis / d'emplois d'avenir.
- ♦ Concernant les métiers à usure prématurée, les principaux cas de reclassement sont dus à la difficulté physique du travail, suivi par l'usure psychologique.
- ♦ Malgré l'obligation des schémas de mutualisation, la grande majorité des collectivités n'ont pour la plupart ni réalisé ni envisagé de mutualiser.

- ♦ Malgré l'obligation de recruter en premier lieu un fonctionnaire, le fait d'être titulaire est considéré comme étant de moins en moins important.
- ♦ La pratique du recrutement « social » est en recul. Seul le lieu d'habitation reste un élément important pris en considération lors d'un recrutement, pour des raisons notamment de coût de logement.
- ♦ Si les collectivités sont satisfaites à plus de 80 % de leur processus de recrutement, des améliorations sont toutefois, selon elles, à apporter :
 - avoir une grille de lecture des CV,
 - avoir une commission de recrutement,
 - mieux préparer et conduire l'entretien,
 - réaliser systématiquement des fiches de poste,
 - plus d'implication de la part des élus et autres services.
- ♦ Très peu de collectivités ont mis en place une stratégie pour améliorer leur image, sinon elle consiste à :
 - être à l'écoute des agents,
 - maintenir de bonnes conditions de travail,
 - impliquer collaborateurs et agents dans les projets.

LES PRATIQUES DE GESTION ET L'IMAGE EMPLOYEUR

À l'issue du questionnaire (étape n°3), cinq points relatifs aux pratiques de gestion et de l'image employeur se démarquent. En effet, on relève que :

- ♦ Les outils relatifs à l'employabilité des agents (mobilité, bilan et référentiels de compétence, prévision des emplois) sont très peu utilisés.



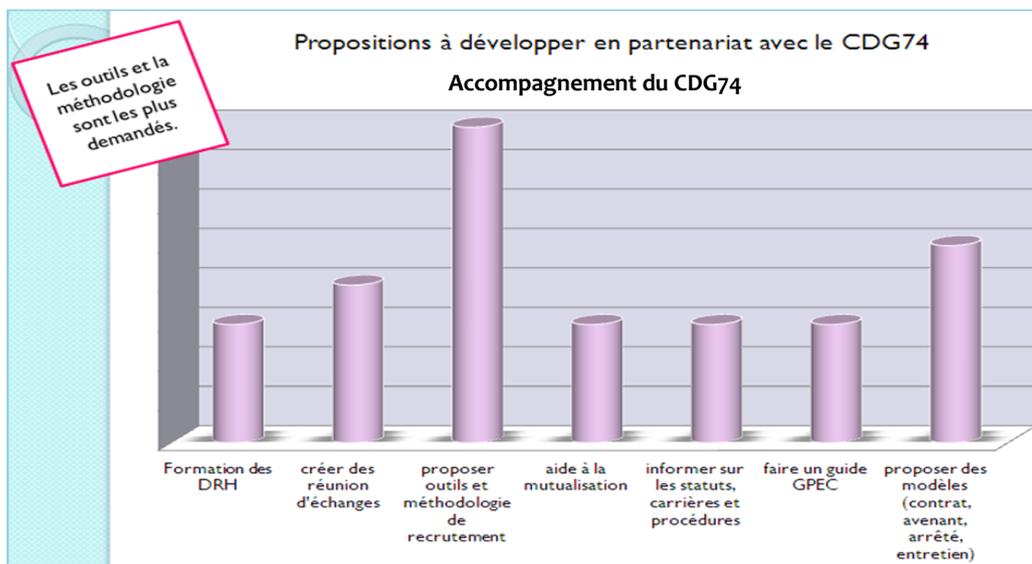
DES SOLUTIONS ENVISAGÉES PAR LE CDG POUR RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

Le CDG74 dispose aujourd'hui d'une vision complète des problématiques rencontrées par les collectivités. Ainsi, il va pouvoir positionner ses axes de recherche pour répondre le plus en adéquation possible à son dernier objectif (enrichir le bouquet de services).

Actuellement, des réflexions sont en cours pour orienter et adapter au mieux les propositions de solutions aux problématiques des collectivités en fonction des moyens du CDG74. D'une part, une phase de réflexion sur l'animation territoriale : constitution de réseaux professionnels, groupe de travail sur les schémas de mutualisation; d'autre part, une phase plus opérationnelle : conseil en recrutement, aide au reclassement, à la reconversion via des formations et la validation des acquis.

sont également en phase de validation. Au niveau des fiches, le CDG74 propose des modèles de fiche de poste, de bilan de compétences, ou encore des fiches pour aider les agents à réaliser leur CV, lettre de motivation, entretien de recrutement, à faire le point sur leur parcours professionnel... Diverses grilles ont également été créées dans le but de formaliser cette assistance au recrutement via des demandes d'intervention, un modèle de procès verbal de recrutement, des grilles d'analyse des entretiens, des grilles d'analyse des CV... enfin, quelques guides à destination des collectivités ont été créés par rapport au besoin exprimé, tel qu'un guide de la fiche de poste, un guide du recrutement, un guide de l'intégration du nouveau collaborateur. Pour promouvoir ce nouveau dispositif, une proposition de plaquette a été créée en collaboration avec le service communication.

Pour finir, le CDG74 a été sollicité à plusieurs reprises pour du conseil en organisation, demandes auxquelles le CDG souhaite répondre favorablement, étant complémentaire à l'assistance au recrutement et en appui à la mise en place des schémas de mutualisation.



Ainsi, au vu du constat réalisé de par cette étude et des demandes répétées des collectivités, le champ de l'assistance au recrutement a été retenu. L'assistance au recrutement permet d'accompagner les collectivités sur tout ou une partie du recrutement et est adaptée aux besoins de chacun : il veille à prendre en compte les moyens de la collectivité demandeuse, sa situation et les spécificités du territoire. Aussi, pour appuyer ce nouveau dispositif, des propositions d'outils et de dispositifs sont en construction. Au niveau des outils, un accompagnement dans le processus de recrutement avec des modèles et des conseils pour la formalisation des étapes du recrutement est en cours de finalisation. Il s'agit d'une aide aux différentes étapes du recrutement : analyse du besoin, rédaction et diffusion de l'annonce, sélection des candidatures et jury, suivi de la procédure. Pour chaque étape de la procédure, nous proposons des supports qui seront à la disposition des collectivités, disponibles principalement sur internet, de manière gratuite ou payante. De nombreuses fiches, guides, grilles

En bref...

La GPEC serait donc un idéal de gestion, mais pourtant sa mise en œuvre reste complexe. En effet, le constat de diverses études montre qu'il est très difficile pour les collectivités de trouver du temps, des moyens financiers et humains pour se pencher sur la question, et ces dernières rencontrent souvent blocages statutaires et déficits structurels. Et quand il y a un pas en avant, les instruments de gestion prévisionnelle sont généralement mal construits ou mal exploités.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du CDG74 est né !

⇒ Le CHSCT du Centre de Gestion a été officiellement installé le 15 janvier.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Les compétences et modalités d'action du CHSCT sont précisées par :

- ♦ la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 33-1)
- ♦ le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 (articles 37 à 51),
- ♦ la circulaire du 12 octobre 2012.

QUI CONCERNE-T-IL ?

Les collectivités et établissements de moins de 50 agents, les services qui les composent et les personnels qui y travaillent.

Quelle est sa composition ?

Dans un Centre de Gestion, les mêmes membres siègent au Comité Technique et au CHSCT. En outre, certaines personnes peuvent assister aux séances du CHSCT, telles l'assistant de prévention, le médecin de prévention, l'ACFI, des experts convoqués par le Président, et un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions abordées. Ces acteurs n'ont pas voix délibérative, mais ils présentent les dossiers et apportent au CHSCT leur éclairage « technique ».

QUEL EST LE RÔLE DU CHSCT ?

Le CHSCT a pour missions :

- ♦ de **contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents**, du personnel mis à la disposition des collectivités, et du personnel placé sous leur responsabilité par une entreprise extérieure,
- ♦ de **contribuer à l'amélioration des conditions de travail**, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité,
- ♦ et de **veiller au respect de la loi** dans ces domaines.

DANS CE CADRE, LE CHSCT :

- ♦ analyse les risques professionnels et les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les agents et les femmes enceintes, ainsi que les conditions de travail
- ♦ contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels, et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ; il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement
- ♦ suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine ; il participe à la

préparation des actions de formation et veille à leur mise en œuvre.

ET SON CHAMP DE COMPÉTENCES ? QUAND DOIT-IL ÊTRE SAISI PAR LES COLLECTIVITÉS ?

Autrefois nommé « CHS », il est devenu « CHSCT » pour élargir son champ d'action **aux conditions de travail des agents territoriaux**. Il a ainsi vocation à s'intéresser à tout sujet se rapportant à :

- ♦ l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches)
- ♦ l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration)
- ♦ l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme
- ♦ la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes
- ♦ la durée et les horaires de travail
- ♦ l'aménagement du temps de travail (travail de nuit notamment)
- ♦ les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Dans la même logique, le CHSCT procède à des **visites régulières des services**, et à **des enquêtes** à l'occasion des maladies professionnelles et accidents de service graves, ou présentant un caractère répété à un poste de travail. Il est consulté sur les projets d'aménagement modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail (notamment avant toute transformation importante des postes de travail liée à l'outillage, à un changement de produit ou de l'organisation du travail...), ou encore sur les mesures générales prises pour faciliter le retour ou le maintien au travail des agents accidentés, invalides ou handicapés (par l'aménagement des postes de travail par exemple), ainsi que sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Il est également consulté sur tous les documents qui se rattachent à ses missions, règlements et consignes envisagés par les collectivités en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

LE CALENDRIER

Outre la séance d'installation du mois de janvier, le CHSCT siègera trois fois en 2015 : le 11 juin, le 24 septembre et le 10 décembre.

® *Des séances d'informations seront proposées aux collectivités de moins de 50 agents afin de leur faire découvrir les modalités (pratiques) de fonctionnement du CHSCT du CDG 74. La première a eu lieu le 24 mars 2015 au sein de l'établissement même.*

A suivre !



Emploi

Les ateliers de la mobilité

RAPPEL : LES ATELIERS DE LA MOBILITÉ, QU'EST CE QUE C'EST ?

Les ateliers de la mobilité ont pour objectif **d'anticiper et d'accompagner** la mobilité des agents en proposant un dispositif d'accompagnement **individualisé et renforcé** à la mobilité des fonctionnaires territoriaux. L'agent et la collectivité s'inscrivent donc dans une **démarche de résolution positive**.

TOP DÉPART ...

LA PROCHAINE SESSION DES ATELIERS DE LA MOBILITÉ AURA LIEU D'AVRIL À JUIN 2015. QUANT AUX ENTRETIENS, ILS SE DÉROULERONT EN MARS.

i

Pour plus d'informations, connectez-vous sur notre site internet : www.cdg74.fr, rubrique « Rechercher un emploi ».

Découvrez l'assistance au recrutement

QU'EST-CE QUE L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT ?

Il s'agit d'une aide combinée à des outils pour assurer un recrutement le plus en adéquation possible avec le profil de poste. Les professionnels du Centre de Gestion vous accompagnent sur tout ou une partie de votre processus de recrutement et ce, à travers 4 étapes :

- ◆ L'analyse du besoin
- ◆ L'élaboration de la fiche de poste
- ◆ La sélection des candidats et du jury
- ◆ Le suivi de la procédure et la prise de poste

Vous pouvez solliciter le CDG74 sur l'une ou l'ensemble des étapes.

POURQUOI L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT ?

C'est suite à l'étude de la GPEC effectuée sur le département et suite au nombre croissant de demande d'accompagnement des collectivités dans leurs processus de recrutement et de pratiques de gestion, que le CDG74 a décidé de mettre en place un nouveau service d'assistance au recrutement dans le but de répondre aux besoins émergents des collectivités.

LES + DE L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT

- ◆ Des **outils pertinents** créés selon vos attentes et vos besoins
- ◆ Un **accompagnement sur mesure**

i

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter notre plaquette dédiée à l'assistance au recrutement sur notre site internet www.cdg74.fr ou prendre contact avec le pôle Recrutement, emploi et mobilité.

Découvrez l'assistance au recrutement

Qu'est-ce que l'assistance au recrutement ?
Le Centre de Gestion vous accompagne sur le nouveau dispositif de l'assistance au recrutement : sur tout ou une partie de votre processus de recrutement.

Pourquoi l'assistance au recrutement ?
Au cours de l'année 2013-2014, le CDG74 a mené une étude sur le processus de recrutement et celle-ci s'est notamment focalisée sur les besoins des collectivités. Au vu des résultats qui ressortent de cette étude et dans le but de proposer aux collectivités un nouveau service d'assistance au recrutement, toujours dans le but de répondre aux besoins émergents.

Qui s'adresse ce service ?
Ce dispositif innovant est adapté aux besoins de toutes les collectivités, quelle que soit leur taille. L'assistance au recrutement est un accompagnement « à la carte », les professionnels du CDG74 proposent différentes thématiques qui pourront être abordées :

- l'analyse de besoin
- la rédaction et diffusion de l'annonce
- la sélection des candidats et le jury
- le suivi de la procédure

Les PLUS de l'assistance au recrutement

- ◆ Des **outils pertinents**, créés selon vos attentes et vos besoins
- ◆ Un **accompagnement sur mesure** par Axelle Bourdierge Nicoud, directrice du pôle Recrutement, Emploi et Mobilité, et Valérie Boyer, directrice adjointe du Centre de Gestion, toutes deux accréditées Thématis International

Procédure et engagement du dispositif

La collectivité → Le CDG74

Envoie le formulaire de demande d'accompagnement au recrutement, complété et signé → Réception et analyse la demande

Entretien préalable avec la collectivité / note de cadrage et estimation financière

Acceptation de la collectivité

Convention de prestation et finalisation du dossier de demande

Vos contacts au CDG74

Pôle Recrutement Emploi Mobilité
Axelle Bourdierge Nicoud
axelle.bourdierge@cdg74.fr
04 50 52 96 62

Pôle Ressources et Développement
Valérie Boyer
valerie.boyer@cdg74.fr
04 50 50 53 74

Carrières & Retraites

Procédure de transmission des arrêtés

Le service gestion des Carrières et Retraite attire l'attention des collectivités sur la transmission des arrêtés. Il est nécessaire avant de transmettre un acte, de consulter la carrière de vos agents depuis le logiciel **Agirhe** afin de transmettre à votre référent l'ensemble des actes en instances.

PROCÉDURE POUR CONSULTER LES ACTES EN INSTANCES À TRANSMETTRE AU CDG74 :

- 1) Ouvrir le logiciel **Agirhe**, menu « agents »
- 2) Cliquer sur « liste des agents »
- 3) Sélectionner votre agent
- 4) Cliquer sur la ligne « déroulement de carrière »
- 5) Vous pouvez ainsi voir les arrêtés (en rouge, violet ou marron) à transmettre à votre référent.

Rappel

VOICI LA DÉFINITION DES COULEURS DES ACTES DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DE VOTRE AGENT :

- ◆ **A confirmer (rouge)** : l'arrêté a été généré par le CDG, vous devez le transmettre au CDG
- ◆ **En attente (turquoise)** : l'arrêté a été saisi mais sera mis à jour à la date d'effet
- ◆ **Collectivité (violet)** : l'arrêté a été généré par la collectivité, vous devez le transmettre au CDG
- ◆ **Validation (marron)** : l'arrêté a été validé pour être pris en compte par le logiciel mais il n'a jamais été transmis au CDG
- ◆ **Valider (noir)** : la carrière de l'agent est à jour, le CDG a validé l'acte transmis par la collectivité

A noter :

*Il est important que les collectivités se rendent sur **Agirhe** et consultent la carrière de l'agent avant de transmettre au CDG74 les actes en instances (en rouge dans le déroulement de la carrière de l'agent).*

Convention d'assistance — retraite

Le CDG74 ayant souhaité poursuivre son partenariat avec la Caisse des Dépôts pour une durée 3 ans, le Conseil d'Administration du CDG74 a décidé de proposer aux collectivités affiliées une nouvelle convention d'assistance-retraite pour la période du 01/01/2015 au 31/12/2017. La signature de cette convention permet aux collectivités de bénéficier de **l'appui du CDG pour l'établissement des dossiers transmis à la CNRACL**.

- ⇒ Une information a été adressée, par mail, à l'ensemble des collectivités concernant la procédure à suivre pour pouvoir bénéficier de cette prestation. Les documents sont consultables sur l'espace « membres » du site du CDG74 : *Gestion Carrières RH/Outils pratiques et documentation/Retraite CNRACL* dans le menu déroulant.
- ⇒ En ce qui concerne les collectivités ayant adhéré au « **Bouquet de services** », celles-ci bénéficient automatiquement, et sans coût supplémentaire, de l'assistance-retraite.



LES PÉRIODES D'APPRENTISSAGE COMPTERONT DÉSORMAIS INTÉGRALEMENT DANS LE CALCUL DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE. EXPLICATIONS :

L'allongement de la durée des études entraîne un report de l'âge d'entrée dans la vie active. Les jeunes entrent aujourd'hui dans la vie active à 22 ans en moyenne. Les conditions de départ à la retraite, et notamment l'âge de départ, peuvent s'en trouver modifiées. C'est à cette diversité de parcours que doit s'adapter notre système de retraite. Plusieurs mesures de la réforme y contribuent :

- ◆ Les apprentis ont désormais l'assurance de valider autant de trimestre de retraite que de trimestre d'apprentissage. En effet, les cotisations de retraite des apprentis sont désormais calculées sur la base de leur salaire réel. C'est le Fonds de solidarité vieillesse qui complètera leurs cotisations pour qu'ils valident un trimestre de retraite par trimestre

d'apprentissage.

- ◆ Le rachat de trimestres au titre des années d'étude est rendu plus accessible. La loi du 20 janvier 2014 portant réforme des retraites a assoupli le dispositif du rachat de trimestres en instituant un tarif préférentiel pour les années d'études et les périodes d'apprentissage. Ce tarif est fixé par un décret du 8 janvier 2015. Cette aide permettra aux jeunes de racheter jusqu'à 4 trimestres à moindre coût dans les 10 ans qui suivent la fin de leurs études. Sont concernés les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 1972 et le 31 décembre 2013.
- ◆ Les étudiants auront la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse au titre de leur stage, ce qui leur permettra de valider des trimestres de retraite, dans la limite de deux trimestres. Le versement des cotisations pourra être échelonné.

Calendrier et Infos

Calendrier des manifestations et autres réunions

<u>AVRIL</u>	<u>MAI</u>	<u>JUIN</u>
07 / 04 CT	11 / 05 Date limite d'envoi des dossiers du CT et CHSCT	11 / 06 CT et CHSCT
22 / 04 CM et CR	27 / 05 CM et CR	24 / 06 CM et CR
28 / 04 Date limite d'envoi des dossiers de CAP	28 / 05 CAP	

LÉGENDE :

CT : Comité technique

CAP : Commission administrative paritaire

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CM : Comité médical

CR : Commission de réforme



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

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, Brigitte Corre Kuznik, Caroline Bannery, Majdoline Charia et les pôles du CDG74. Remerciements à Arnaud Bichon pour sa participation.