

Centre de référence et de confiance

Dans un monde territorial qui bouge

Garant d'expertise



# LE MAG DU CDG 74

N°6

## DOSSIER — P. 5 Le projet stratégique 2014-2020 du CDG74

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

P. 3 — Le nouveau logo du CDG74

P. 4 — Focus sur le schéma de  
mutualisation

P. 7 — Découvrez l'évolution du  
marquage des produits chimiques  
dangereux

P  
S T R A T E G I Q U E  
O  
J  
E  
T



Carrières

Handicap

Statut

Juridique

Prévention



Chères et Chers Collègues,



Depuis l'été 2014 le Centre de Gestion de la Haute Savoie a engagé une réflexion sur son projet stratégique pour la période 2014-2020. Il s'agissait en effet d'anticiper sur la configuration du paysage administratif après les différents textes touchant aux collectivités territoriales, de prendre en compte les contraintes nouvelles qui pèsent tant sur les ressources humaines que sur les finances. En outre il apparaissait opportun de prendre en considération les recommandations émanant de l'Inspection Générale de l'Administration ou des juridictions financières. L'objectif recherché étant d'apporter aux collectivités et établissements publics de notre territoire des réponses toujours plus proches de leur besoins et de leurs préoccupations.

Ainsi trois axes ont été validés, permettant d'avoir une organisation réactive et agile, décloisonnée et orientée vers ses usagers et clients, performante et économiquement pérenne.

Après la phase de diagnostic et celle de propositions, vient celle de la mise en œuvre du plan d'actions qui se concrétise déjà, comme vous allez pouvoir vous en rendre compte en parcourant ce 6ème numéro de votre Mag du CDG74 : ainsi le nouveau logo a été mis en service, le nouveau site internet sera activé à la rentrée, et les services nouveaux (conseil en organisation, assistance au recrutement) déjà opérationnels, et déjà...très sollicités.

Avec les membres du Bureau j'ai eu le plaisir d'accueillir à Menthon Saint Bernard l'ensemble des agents du CDG74 pour une journée de travail autour des différentes évolutions du contexte législatif et réglementaire, des projets actuellement connus de coopération territoriale sur la Haute Savoie, mais avec également un temps consacré à découvrir les modes de fonctionnement d'autres types d'organisations que les nôtres : la Plateforme Industrielle Courrier de La Poste à Cran Gevrier et le Groupe Maped à Argonny.

Je souhaite à toutes et à tous un bel été.

Antoine de Menthon  
Président du CDG 74

# Sommaire

## Actualités

- La commune nouvelle p.3
  - Les 7èmes Rencontres Départementales p.3
- de la Santé au Travail
- Le nouveau logo du CDG74 p.3
  - Retour sur le site internet du CDG74 p.3

## Focus

Le schéma de mutualisation p.4

## Dossier Spécial

Le projet stratégique 2014-2020 du CDG74 p.5

## Santé - Prévention

Evolution du marquage des produits chimiques dangereux p.7

## Handicap

L'apprentissage et le handicap p.9

## Carrières & Retraites

- Revalorisation des traitements des agents p.10
- De nombreux postes à pourvoir d'ici 2022 p.10
- Préparation de concours : 1000 jeunes issus de milieux défavorisés seront soutenus en 2016 p.11

## Calendrier et Infos

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

# Actualités

## LA COMMUNE NOUVELLE

### RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

#### Code Général des Collectivités Locales :

- ◆ Loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales ;
- ◆ Loi n° 2015-292 du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes.

La loi relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle a été publiée au Journal officiel du 17 mars. Cette nouvelle loi améliore le statut de la commune nouvelle, créé par la loi de Réforme des collectivités territoriales de décembre 2010. Un pacte financier vise à impulser en début de mandat les projets de commune nouvelle. Ce pacte permettra aux collectivités créées avant le 1er janvier 2016 au plus tard de ne pas subir la baisse des dotations de l'Etat :

- ◆ pour les communes nouvelles de moins de 10 000 habitants, la DGF sera stabilisée pendant trois ans;
- ◆ pour les communes comprises entre 1000 et 10 000 habitants, une bonification de 5% de la DGF sera appliquée.

Afin de bénéficier de ces avantages financiers, les projets de communes nouvelles devront être sur pied au plus tard à l'automne. Néanmoins, cette incitation financière, offerte par la loi sur l'aménagement du régime de la commune nouvelle, ne doit pas être l'unique motivation conduisant à la création d'une commune nouvelle bien qu'elle constitue un élément incitatif évident.

## 7ÈMES RENCONTRES DÉPARTEMENTALES DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Chaque année le CDG74 organise un colloque consacré à la protection de la santé au travail. Cette journée permet d'aborder des sujets variés, en rapport avec la protection de la santé au travail. Cette année, les 7èmes Rencontres Départementales de la Santé au Travail se dérouleront le **19 novembre 2015** à Seynod à la salle Cap Périaz.

Retenez la date !

## LE NOUVEAU LOGO DU CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-SAVOIE

Dans le cadre du projet stratégique 2014-2020, le Centre de Gestion et le cabinet ALGOE ont travaillé en étroite collaboration afin d'aboutir à la création de l'ambition de l'établissement. Celle-ci a pour but de renforcer l'image de la structure. De ce fait, le logo a quelque peu été modifié et intègre dorénavant l'ambition établie lors de la démarche d'élaboration.

Désormais, voici à quoi ressemblera le logo du Centre de Gestion de la Haute-Savoie :



## RETOUR SUR LE SITE INTERNET DU CDG74

Suite aux résultats du sondage de 2013, vous avez été près de 35% à souhaiter des améliorations concernant certains axes de notre site internet. De ce fait, tout est mis en œuvre afin de répondre à vos besoins et attentes et vous proposer un tout nouveau site internet. En effet, l'établissement mise sur nouveau site interactif, clair, facile d'accès et d'utilisation. Grâce à ce site, vous trouverez le Mag en newsletter, un agenda très complet avec l'ensemble des dates importantes concernant la vie du Centre de Gestion, de



nombreuses actualités afin de rester en contact avec l'établissement et de multiples autres fonctionnalités.

Suite à l'appel d'offre lancé par l'établissement, le prestataire COM6 Interactive a été retenu afin de charger de la réalisation du nouveau site internet du CDG74. Une première réunion de travail s'est déroulée le 10 juin pour fixer la date de mise en ligne du site ainsi que le planning prévisionnel, mais également afin de définir les objectifs et fonctionnalités du site internet ainsi que la scénarisation et la charte graphique. Ainsi, nous mettons tout en œuvre afin que le site soit opérationnel dès la rentrée 2015.



## Le schéma de mutualisation

### LA MUTUALISATION DES SERVICES : QU'EST-CE QUE C'EST ?

La mutualisation des services consiste en la volonté de mettre en commun, de façon pérenne ou temporaire, un ou plusieurs services, en général dans des domaines où au départ, les communes ne disposent pas de l'ingénierie nécessaire ou souhaitent faire des économies d'échelle rapidement. Au sens large, la mutualisation comprend l'ensemble des outils de coopération entre une commune et sa communauté (mutualisation verticale) ou entre communes (mutualisation horizontale).

### LE SCHÉMA DE MUTUALISATION

Article L.5211-39-1 du CGCT

En 2010, la loi de réforme des collectivités territoriales (RCT) a rendu obligatoire l'élaboration d'un schéma de mutualisation des services. Il s'agit, pour le président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, de réaliser un diagnostic et de formuler des propositions dans un rapport. Ce rapport comprend un projet de schéma qui prévoit l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de la communauté et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement. Le schéma de mutualisation devra être mis en place au 31 décembre 2015.

Le schéma de mutualisation se compose de trois étapes principales :

1. Réaliser un **diagnostic** afin d'aboutir à un état des lieux des pratiques antérieures de coopération intercommunale
2. Construire un **plan d'actions**
3. Rédiger le **rapport** qui retracera l'ensemble des réflexions menées dans les deux étapes précédentes.

### UNE MUTUALISATION ADAPTÉE À CHACUN

Il existe deux types de mutualisation. Tout d'abord, la mutualisation ascendante qui se caractérise par le transfert de compétences des communes vers l'EPCI et qui entraîne le transfert du service chargé de sa mise en œuvre. Quant à la mutualisation descendante, elle se définit par les services d'un EPCI qui peuvent tout ou partie être mis à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres lorsque cette mise à disposition présente un intérêt de bonne organisation des services. Toutefois, elle ne concerne pas les services fonctionnels.

### LES ENJEUX DE LA MUTUALISATION

- ◆ Conforter les services de proximité
- ◆ Conforter la solidarité intercommunale
- ◆ Concrétiser des initiatives locales alors qu'une seule collectivité n'aurait pas pu le faire seule

- ◆ Pallier le désengagement de l'Etat
- ◆ Professionnaliser les opérations complexes (marchés publics, urbanisme, ingénierie...)
- ◆ Partager une démarche GPEC pour anticiper les changements de demain
- ◆ Rationaliser la dépense publique
- ◆ Réfléchir à un projet de territoire permettant d'intégrer dans la réflexion des nouvelles compétences.

### QUELLE EST LA VALEUR JURIDIQUE D'UN TEL SCHÉMA ?

Le cadre juridique prévoit trois possibilités :

- ◆ La prestation de services
- ◆ Les mises à disposition
- ◆ Les services communs

Le schéma de mutualisation est un document d'orientation pour les collectivités concernées :

- ◆ Liberté totale pour définir son contenu
- ◆ Il sera nécessaire de conclure des conventions spécifiques pour les services souhaitant être mis en commun
- ◆ Le coefficient de mutualisation ne sera pas appliqué aux orientations définies dans le schéma mais aux mutualisations effectivement réalisées.

A ce jour, aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect du schéma. Il constitue davantage une feuille de route engageant la communauté et ses communes membres sur la voie de la mutualisation tout au long du mandat.

### ET LE CDG74 DANS TOUT ÇA ?

- ◆ Les mises en place des schémas de mutualisation requièrent des compétences multiples (finances, juridiques, organisationnelles, managériales...)
- ◆ Aide à la méthodologie
- ◆ Accompagnement sur toutes les questions RH en cas de transfert, mise à disposition,...
- ◆ Accompagnement sur le niveau d'intégration que les EPCI estiment pertinents avec internalisation de services ou recours à des tiers (prévention, organisation du service RH, santé au travail....)



# LE PROJET STRATÉGIQUE 2014-2020 DU CDG74

## LE CONTEXTE TERRITORIAL

Le Centre de Gestion de la Haute-Savoie fait face à un environnement territorial en forte mutation avec l'accroissement géographique des intercommunalités qui interroge le périmètre d'intervention, la diminution du nombre global de syndicats intercommunaux, l'adoption des lois MAPTAM et NOTRe, la baisse historique des transferts financiers de l'Etat en 2014, la montée en puissance des régions ou encore l'encadrement plus strict par la loi des compétences partagées.

Ainsi, sur la période 2014-2020, ces évolutions sont susceptibles d'avoir un impact direct sur :

- ◆ le portefeuille de « clients » du CDG avec le risque d'une diminution importante du nombre d'intercommunalités affiliées
- ◆ Sur le positionnement du CDG et sur les équilibres économiques avec un enjeu fort d'anticipation des mouvements à venir pour ne pas les subir.

## POURQUOI UN PROJET STRATÉGIQUE ?

En 2014, le Centre de Gestion de la Haute-Savoie a souhaité engager une démarche d'élaboration d'un projet stratégique pour les années futures. En effet, le paysage territorial traverse une période de transformation profonde qui impose à l'établissement de se questionner sur son positionnement et sur l'offre de services qu'il propose aux collectivités et aux établissements du territoire. Le but recherché est de leur apporter des réponses toujours plus proches de leurs préoccupations et de leurs besoins.

Cette réflexion est également une opportunité pour travailler sur l'organisation et sur les modes de fonctionnement du CDG74 à partir des points forts et des axes d'amélioration.

## LE DÉROULEMENT DU PROJET STRATÉGIQUE

Le projet stratégique du CDG74 se déroule autour de 3 axes principaux :

- ◆ une organisation agile et réactive valorisant le mode projet et l'expérimentation
- ◆ Une organisation orientée client et décloisonné, en prise directe avec les enjeux de service public

- ◆ Une organisation qui pilote sa performance et économiquement pérenne

Cette démarche d'élaboration se définit en 3 phases :

- 1/ **Le diagnostic** (mai 2014 — juillet 2014)
- 2/ **Les groupes de travail** (septembre 2014 — novembre 2014)
- 3/ **La formalisation** (décembre 2014 — janvier 2015)

## LES ACTEURS DE LA DÉMARCHE STRATÉGIQUE

Ainsi, afin de l'accompagner dans ses missions, l'établissement a fait appel au cabinet ALGOE. Ce dernier, référencé auprès de nombreuses collectivités territoriales et fort d'une expérience de 50 ans dans les ressources humaines, l'organisation et le suivi de projet. a été mandaté afin de rencontrer une quinzaine d'employeurs territoriaux, affiliés comme non affiliés, ainsi que quelques uns des partenaires du Centre de Gestion (CNFPT, ADM, IUT d'Annecy-le-Vieux...) afin de recueillir leur vision du CDG et leurs éventuelles attentes vis-à-vis de son offre de services. En interne, le cabinet a réalisé des entretiens auprès des responsables de pôles afin d'appréhender les modes de fonctionnement et les pistes d'évolutions pour gagner en lisibilité et en efficacité.

Par ailleurs, des groupes de travail ont été mis en place afin de proposer des pistes d'action à mettre en œuvre pour répondre aux besoins et manques identifiés. Cette démarche vise à faire participer l'ensemble des agents du CDG74.

Ainsi, 6 thématiques prioritaires de travail ont pu être dégagées :

**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

### CONSTAT : L'APPARITION DE NOUVEAUX BESOINS POUR ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS TERRITORIALES ET RÉGLEMENTAIRES...

- ◆ En matière d'accompagnement à la mutualisation
- ◆ En matière d'accompagnement à l'intégration de nouvelles compétences (cadre juridique, méthodologie d'intégration des effectifs, formation aux nouvelles compétences...)
- ◆ En matière de « GPEC territoriale » (outils visant à rapprocher l'offre et la demande d'emploi)
- ◆ En matière de conseil en organisation / conseil en RH (accompagnement des transferts de compétences et de personnel et élaboration de politiques RH)
- ◆ En matière d'information sur les évolutions en cours

« Dorénavant, le CDG doit devenir un réflexe lorsque l'on parle de ressources humaines. »

### ... ET POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Les employeurs territoriaux expriment des besoins d'appuis en matière :

- ◆ De recrutement
- ◆ De professionnalisation des acteurs RH
- ◆ D'expertise juridique

- ◆ D'appui ponctuel sur des compétences spécifiques, correspondant à des profils rares ou répondant à des besoins de temps partiels
- ◆ De conseil en organisation pour les petites collectivités
- ◆ De GPEC

### DES ENJEUX IMPORTANTS POUR LE CENTRE DE GESTION

- ◆ Un positionnement fort vis-à-vis des intercommunalités « tête de pont » des regroupements (offre de services à adapter pour être au plus proche de leurs besoins et susciter leur intérêt ; une valeur ajoutée à démontrer pour être légitime sur les différents sujets)
- ◆ Le développement de l'offre pour les petites communes en réponses à des besoins qui ne seront pas couverts demain par les intercommunalités
- ◆ Un affichage clair du positionnement du CDG vis-à-vis des acteurs qui interviennent en périphérie de son action

### ET AUJOURD'HUI ? LE POINT SUR LE PROJET STRATÉGIQUE

L'ensemble de ce travail abouti sur la proposition d'une nouvelle offre de services à destination des collectivités. De nouvelles prestations telles que l'accompagnement au schéma de mutualisation, le diagnostic organisationnel ou encore l'assistance au recrutement. Ainsi, le CDG74 s'inscrit dans une démarche d'innovation dans le but d'offrir des services de qualité tout en anticipant les besoins des collectivités.

Par ailleurs, l'établissement se situe désormais dans la phase de mise en œuvre des actions. En effet, à l'issue des groupes de travail, le Centre de Gestion et le cabinet ALGOE ont mis en évidence 20 actions. Afin de permettre un suivi et un bon déroulement de chaque action, des pilotes ont été nommés. Chaque action se compose de livrables et d'une échéance à respecter. Durant la phase de mise en œuvre des actions, le cabinet ALGOE accompagne l'ensemble des pilotes avec un soutien méthodologique à travers des points d'étape bimensuels; le cabinet propose également un suivi global des actions à travers la consolidation des avancements des pilotes (MasterPlan et tableau de bord), et enfin, le cabinet est présent en alerte sur les charges et contraintes des pilotes. Par ailleurs, à travers ce travail collaboratif, le CDG74 retravaille sur certaines de ses offres. Ainsi, ce plan d'actions sera déployé sur plusieurs années et permettra de mettre en place un projet d'établissement dont les valeurs et le sens commun renforceront un sentiment d'appartenance.



## Santé et Prévention

### Evolution du marquage des produits chimiques dangereux

Le règlement européen CLP a prévu l'introduction progressive, de 2010 à 2015, de nouvelles étiquettes pour les produits chimiques dangereux mis sur le marché. Au 1<sup>er</sup> juin 2015, tous les produits devront respecter le nouvel étiquetage qui permet de mettre en application en Europe un système d'étiquetage élaboré au niveau international (**système SGH**).

Dans une collectivité, les produits utilisés peuvent être très variés (peinture, diluant, colle, insecticide, antigel, lubrifiant, produit d'entretien, acide...) et certains d'entre eux, même parmi les plus courants, peuvent s'avérer dangereux à l'usage. Qu'ils soient liquides, solides ou gazeux, ces produits peuvent présenter un danger pour la santé par ingestion, inhalation ou contact, à court ou à long terme, et être à l'origine d'incendies ou d'explosion.

L'étiquette portée par l'emballage du produit permet d'informer sur :

- ◆ L'identification du produit,
- ◆ L'identification du ou des dangers qu'il présente (pictogrammes, mentions d'avertissement et de danger)
- ◆ Les indications de précautions et de recommandations d'usage.

Par ailleurs, et d'une façon plus générale, la classification et l'étiquetage d'un produit constituent l'un des maillons essentiels dans l'organisation de la prévention de l'entreprise. En effet, la connaissance des dangers d'un produit est l'un des éléments indispensables, notamment pour :

- ◆ Réaliser l'évaluation des risques dans votre entreprise : la classification ou l'étiquetage des produits est l'outil nécessaire à la première étape de l'évaluation qu'est le repérage des dangers ;
- ◆ Mettre en place les mesures de prévention adaptées et en particulier :
  - la suppression du produit chimique,
  - sa substitution : lors du choix technique entre deux produits, vous donnerez la préférence au produit qui présente le moins de dangers compte tenu des

conditions de mise en œuvre,

- les mesures de protection collectives comme le captage des polluants ou la ventilation et des mesures complémentaires de protection individuelle (gants, appareils de protection respiratoire...),
- organiser le stockage des produits chimiques : par exemple, mise en place d'un local spécifiquement équipé pour les produits les plus facilement inflammables, d'un local à accès limité et contrôlé pour les produits les plus dangereux pour la santé...,
- informer les salariés des risques auxquels ils peuvent être exposés et des dispositions prises pour les éviter notamment grâce à la rédaction de notices de poste,
- assurer le suivi médical adapté des salariés.

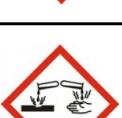
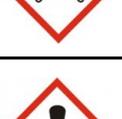
Le règlement CLP conduit à une évolution de la classification des produits, à une modification des pictogrammes de danger et à un apport d'informations complémentaires sur l'étiquette. Il est essentiel que les utilisateurs soient capables de prendre en compte les informations données par l'étiquette. Pour cela, il est nécessaire :

- ◆ D'informer les agents de la signification de ces nouvelles étiquettes (pictogrammes, mentions de danger...),
- ◆ De reporter systématiquement l'étiquette sur chacun des emballages successifs des produits après transvasement ou reconditionnement.

Vous trouverez auprès de l'INRS un ensemble de supports de communication (affiches, dépliants, notes d'information) utiles à l'information des utilisateurs.



Ci-dessous, la liste des nouveaux pictogrammes de danger :

PICTOGRAMMES	SIGNIFICATION
	SGH 01 explosif, auto réactif
	SGH 02 : facilement inflammable, extrêmement inflammable
	SGH 03 : comburant
	SGH 04 : explosif, extrêmement inflammable
	SGH 05 : corrosif, irritant
	SGH 06 : toxique, très toxique
	SGH 07 : irritant
	SGH 08 : toxique, très toxique, nocif, irritant
	SGH 09 : dangereux pour l'environnement

# Handicap

## L'apprentissage et le handicap

Depuis deux ans maintenant, Solidarité Pour Réussir (SPR74) contribue, par convention avec le CDG74 et dans le cadre d'un financement du FIPHFP, à la mise en place des 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, signées un Contrat d'Apprentissage dans le département.

### QUEL EST L'OBJECTIF RECHERCHÉ ?

L'objectif recherché est de favoriser la mise en place de l'apprentissage aménagé dans les collectivités territoriales de Haute-Savoie affiliées au CDG74. Pour cela, ces deux années de partenariat ont permis une proximité et un accompagnement efficace, performant et durable aux collectivités partenaires. En effet, les collectivités d'accueil bénéficient de :

- ◆ Formation du maître d'apprentissage
- ◆ Information aux agents
- ◆ Rencontres mensuelles
- ◆ Intermédiation
- ◆ Identification et mobilisation d'experts spécialistes en compensation du handicap
- ◆ Travail partenarial avec le centre de formation

Par ailleurs, il faut savoir que la chargée de mission handicap du CDG74 se tient à disposition des collectivités pour faire des demandes d'aides financières sur la plateforme FIPHFP. Aussi, une boîte à outils (modèle de délibération, CERFA etc.) est à disposition des collectivités sur le site internet de SPR74 et le sera bientôt sur le site du CDG74.

### LES DIPLÔMES PRÉPARÉS

Actuellement, 15 contrats ont été signés dont 9 valorisés. La moyenne d'âge des candidats est de 20 ans.

- ◆ 6 CAP (5 espaces verts et 1 restauration)
- ◆ 1 Bac pro animation



- ◆ 1 BTS comptabilité
- ◆ 1 licence comptabilité

### LA LISIBILITÉ DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un outils favorisant la montée en compétences et en performance encore souvent mal connu. Dans la fonction publique, celui-ci manque cruellement de lisibilité et ce, notamment concernant :

- ◆ la qualité des métiers proposés par la fonction publique (plus de 200 dans la seule FPT)
- ◆ L'offre de formation par apprentissage correspondante à l'accès à ces métiers et disponible sur le territoire de la Haute-Savoie et en Rhône-Alpes
- ◆ La nature et le contenu des aides et mesures fiancées par le FIPHFP pour soutenir à la fois la collectivité employeur, l'apprenti et le centre de formation.

Par ailleurs, l'offre territoriale d'apprentissage dans les collectivités reste peu accessible, tant pour les candidats potentiels que pour les organismes potentiellement prescripteurs de candidats.

### LE PUBLIC ADULTE ET L'APPRENTISSAGE AMÉNAGÉ

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.

*L'apprentissage pour les personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales, et en général dans la fonction publique, reste un outils à promouvoir, à soutenir et à accompagner, toujours en proximité du CDG74.*

## Carrières & Retraites

### Revalorisation des traitements des agents

#### UNE PARTIE DES PRIMES PERÇUES PAR LES AGENTS VA ÊTRE TRANSFORMÉE EN POINTS D'INDICE ET LES DURÉES DES CARRIÈRES EN CATÉGORIE C VONT ÊTRE ALLONGÉES.

Les organisations syndicales ont discuté ce 21 avril dans la matinée avec les représentants du ministère en charge de la fonction publique d'un projet de revalorisation des grilles de rémunération des agents de catégorie C des trois fonctions publiques.

Principale évolution proposée par le ministère : la réduction de 4 à 3 du nombre d'échelles de la catégorie C. La mesure doit se traduire par la fusion de l'échelle 4 avec l'échelle 5 et par l'intégration des agents de l'échelle 3 dans une nouvelle échelle 4. Cette architecture n'entraînerait pas de modifications des modalités d'accès à la catégorie C (recrutement avec ou sans concours). Par ailleurs, les grilles de la catégorie C vont être revalorisées. Dans un premier temps, une partie des primes des agents vont être transformées en rémunération indiciaire. Ce sont au total 4 points supplémentaires qui seront ainsi attribués aux agents de catégorie C, même à ceux qui ne perçoivent pas de prime.

A l'intégration partielle des primes dans la rémunération indiciaire, s'ajouteront des mesures complémentaires de revalorisation des grilles, prévues par étapes successives jusqu'en 2022.

#### UN DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AMÉLIORÉ

Le ministère défend un projet qui augmenterait l'amplitude du déroulement de carrière des agents. Par exemple, ceux qui se trouvent à la fin du grade accessible par concours auraient une rémunération indiciaire supérieure de 26% par rapport aux agents se situant au début de ce grade (contre un taux de 18% aujourd'hui). En outre, le bas et le sommet de la grille seraient revalorisés (de 2,2% pour l'indice plancher). Mais, dans le même temps, les durées des carrières seraient allongées, de 22 ou 26 ans actuellement, à 30 ans à l'avenir. Seule la durée de l'échelle 6 ne serait pas modifiée. Autre proposition, la procédure d'avancement de grade des agents de catégorie C serait alignée sur celle des agents de catégorie B, c'est-à-dire en fonction d'un tableau de classement.



### De nombreux postes à pourvoir d'ici 2022

D'ici 2022, entre 735.000 et 830.000 postes seront à pourvoir chaque année, d'après le rapport de France Stratégie et de la Dares (ministère du Travail) publié le 28 avril. La répartition de ces emplois devrait se faire de manière inégale sur les territoires, avec des perspectives plus favorables dans l'Ouest et le Sud que dans le Nord et l'Est.

Dans le rapport, "Les métiers en 2022", présenté le 28 avril 2015, au total 80% des postes à pourvoir découlent des départs en fin de carrière soit environ 620.000 départs en retraite en moyenne chaque année, contre 115.000 à 212.000 créations nettes d'emploi par an, selon les scénarios. Parmi les métiers pour lesquels les besoins seront les plus importants : ceux des services aux particuliers et aux collectivités, comme notamment les métiers d'aide à domicile (313.000 créations d'emploi, 866.000 départs en fin de carrière), ceux de la santé (sauf les médecins), de l'action sociale, culturelle et sportive (303.000 créations d'emplois d'ici 2022 et près de 549.000 départs en fin de carrière), ceux du commerce, notamment vendeurs, attachés commerciaux et cadres (276.000 créations d'emplois, 551.000 départs en fin de carrière), ceux de

l'hôtellerie, la restauration et l'alimentation (375.000 postes à pourvoir) ou encore de l'informatique (191.000 postes à pourvoir). Ainsi, ces perspectives d'emploi devraient être plus favorables aux jeunes débutants qu'aux autres actifs "en raison de la part significative des jeunes diplômés dans les métiers les plus dynamiques (informatique, communication, information, arts et spectacles, hôtellerie-restauration, etc.)," détaille le rapport. Toutefois, les projections d'emploi devraient aussi être défavorables aux métiers au sein desquels les seniors sont actuellement les plus nombreux. En effet, il y aura près de 1,5 million de personnes de plus de 55 ans en plus sur le marché du travail. D'où l'intérêt d'aider à l'acquisition de compétences et à la reconversion.





## Préparation aux concours

### PRÉPARATION AUX CONCOURS : 1000 JEUNES ISSUS DE MILIEUX DÉFAVORISÉS SERONT SOUTENUS EN 2016

En 2016, 1.000 jeunes de condition modeste vont pouvoir suivre les cours d'une classe préparatoire intégrée pour préparer les concours de catégorie A des trois fonctions publiques. C'est deux fois plus qu'aujourd'hui. Lors d'une visite de terrain à Sarcelles, le 21 mai, la ministre en charge de la Fonction publique a confirmé cet objectif que le gouvernement s'est fixé le 6 mars dernier dans le cadre du plan pour l'égalité et la citoyenneté. La mesure doit contribuer à ouvrir les portes de la fonction publique aux milieux sociaux défavorisés, qui n'y sont pas suffisamment représentés. Les candidats "seront sélectionnés sur la base de critères liés aux conditions de ressources de leur famille, ou à la situation de chômage du jeune". Ceux qui seront retenus "bénéficieront d'un soutien matériel et pédagogique". La ministre a également fait la promotion de l'apprentissage dans la fonction publique. Le gouvernement croit en effet que ce type de formation pourra accroître la mixité sociale dans le secteur public. "Nous mettrons en

œuvre tous les moyens nécessaires" pour atteindre l'objectif de 10.000 apprentis dans la fonction publique d'Etat que le président de la République a fixé pour la rentrée 2016, a-t-elle déclaré.

*Source : Localtis Info*



## Calendrier et Infos

### Calendrier des manifestations et autres réunions

<u>JUILLET</u>	<u>AOÛT</u>	<u>SEPTEMBRE</u>
02 / 07	24 / 08	01 / 09
CAP	Date limite d'envoi des dossiers du CT et CHSCT	Date limite d'envoi des dossiers de la CAP d'octobre
		24 / 09
		CT et CHSCT

#### 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](mailto: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, Majdoline Charia et les pôles du CDG74.