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

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

LE MAG DU CDG 74

N°7

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

DOSSIER — P. 6
L'assistance au recrutement : un besoin reconnu par les collectivités

P.3 — Le Salon Preventica

P.4 — Focus sur la loi NOTRe

P.8 — Découvrez la mission de diagnostic et d'assistance au recrutement réalisée à la mairie d'Anthy sur Léman

Carrières | Handicap | Statut | Juridique | Prévention

Chères et Chers Collègues,

La période estivale s'achève, et l'automne annonce une activité soutenue pour les services des collectivités locales et des établissements publics de la Haute Savoie.
Le CDG74, comme à son habitude, les accompagnera de la façon la plus efficiente possible.
Ce nouveau numéro du Mag vous permettra de découvrir un Focus sur la loi Nouvelle Organisation territoriale de la République, adoptée le 16 juillet, de faire le point sur le temps de travail des agents et la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
Il vous permettra aussi de noter dans vos agendas deux dates importantes en matière de prévention des risques professionnels : tout d'abord le salon Preventica du 13 au 15 octobre à Lyon-Eurexpo, avec un transport prévu par le CDG74, et ensuite les 7emes rencontres départementales de la santé au travail, organisées à Seynod-Cap Périaz le 19 Novembre.
Enfin vous pourrez découvrir les nouvelles missions optionnelles du CDG74 : le diagnostic prospectif et l'assistance au recrutement avec le témoignage de collectivités qui y ont eu recours.
Je vous souhaite une excellente lecture.

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

- Point sur l'avancée du site internet du CDG74 p.3
- Le Salon Préventica p.3
- Rappel : Les 7èmes Rencontres Départementales de la Santé au Travail p.3

Focus

La Loi NOTRe p . 4

Dossier Spécial

L'assistance au recrutement : un besoin reconnu par les collectivités p.6

Emploi

- Mission de diagnostic et d'assistance au recrutement : interview du Maire d'Anthy sur Léman p.8
- Les Associations Intermédiaires de Haute-Savoie p.8
- Développer l'apprentissage dans la fonction publique p.9

Carrières & Retraites

- Le temps de travail des fonctionnaires p.10
- La mise en place du RIFSEEP p.11

Calendrier et Infos

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

Actualités

Point sur l'avancée du site internet du CDG74

Dans le précédent Mag nous vous informions que vous aviez été nombreux à souhaiter des améliorations concernant certains axes de notre site internet. De ce fait, le prochain site du CDG74 est actuellement en cours de réalisation. En effet, le travail collaboratif réalisé avec le prestataire COM6 interactive a pour objectif de vous offrir un site clair et facile d'accès et d'utilisation afin de répondre à vos attentes et vos besoins. De nombreuses fonctionnalités ainsi qu'une navigation plus claire vous seront proposées : tout a été repensé afin de vous satisfaire. Pour cela, l'arborescence du menu a totalement été réétudiée afin de vous permettre une navigation plus agréable et de trouver les informations au plus vite. Actuellement, la maquette graphique du site internet est prête et nous travaillons désormais sur le contenu du site (mise en ligne de la documentation). Sachez que tout est mis en œuvre afin de vous proposer un site opérationnel le plus rapidement possible. Celui-ci sera très certainement actif dès janvier 2016 !

Le salon Preventica

Le Service Prévention du CDG74 envisage d'organiser un déplacement au Salon Préventica qui se tiendra au Parc des Expositions à Lyon du **13 au 15 Octobre 2015**. Ce salon consacré à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail accueillera un grand nombre d'exposants et de partenaires (INRS, CRAM, organismes de formation professionnelle, fournisseurs de matériel…) et de nombreuses conférences feront le point sur les normes et réglementations ou permettront de partager des expériences novatrices en matière de santé au travail. Ainsi, le transport prévu par le CDG74 aura lieu le **13 octobre 2015** par autocar entre Seynod et Eurexpo Lyon. Si vous souhaitez participer à cette journée, pensez à retourner le bulletin de pré-inscription au service Prévention.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec Aude PASTOR au 04 50 51 86 72.

Rappel : Les 7èmes Rencontres Départementales de la Santé au Travail

Comme chaque année, le CDG74 organise les Rencontres Départementales de la Santé au Travail. Cette année, ce colloque consacré à la protection de la santé au travail aura lieu le **19 novembre 2015 à la salle Cap Périaz**. Cette journée permettra d'aborder différentes thématiques en lien avec la protection de la santé au travail. En effet, les objectifs de ces rencontres sont multiples et ont pour vocation de permettre aux participants :

- d'approfondir leur connaissance des risques professionnels à travers la présentation du contexte réglementaire, des techniques de prévention existantes et des expériences de terrain en rapport avec les thèmes abordés,
- d'être informés des actualités liées à la prévention de manière générale (nouvelles réglementations, nouvelles connaissances, évolution des statistiques) et de manière plus particulière (avancement des projets du Pôle Santé)
- de découvrir des matériels ou partenaires pour la mise en œuvre d'actions de prévention,
- d'échanger entre acteurs locaux de la prévention.

Nous comptons sur votre présence !

Focus

La loi NOTRe

L'assemblée et le Sénat ont adopté définitivement le **16 juillet 2015** le projet de loi portant Nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe). Si la réforme n'a pas fondamentalement changé après cette ultime étape, les évolutions ne sont pas négligeables. Toutefois, le texte n'est peut-être pas encore tout à fait figé, le Conseil constitutionnel risquant d'être saisi, notamment sur le Grand Paris.

Zoom sur ces principaux ajustements *:*

DES RÉGIONS CONFORTÉES DANS LEUR RÔLE DE DÉFINITION DE LA STRATÉGIE

- En matière de développement économique et d'aides aux entreprises, l'affirmation de la compétence des régions a été confortée en associant à l'élaboration du schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) les intercommunalités et les chambres consulaires *(articles 2 et 3)*.

- Un schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) se substituera aux divers schémas régionaux existants dans ce domaine *(article 6)*. Il aura une valeur prescriptive envers les documents infrarégionaux, confirmant ainsi le rôle de chef de file de la région en matière d'aménagement et de développement durable du territoire.

- Après bien des hésitations, les transports scolaires seront finalement de la responsabilité des régions. Mais celles-ci auront la possibilité de les déléguer aux départements (article 8). Les régions seront ainsi aux commandes de quasiment l'ensemble des transports interurbains (à l'exception des transports des enfants handicapés pour lesquels les départements demeurent compétents).

- Les sénateurs ont bénéficié d'un geste de l'Assemblée nationale : les départements concernés qui le souhaiteront, pourront conserver leur compétence sur les ports maritimes et fluviaux *(article 11)*.

- La région ne sera finalement pas chef de file dans le domaine du tourisme *(article 4)*. Le schéma de développement touristique que les collectivités territoriales d'une même région devaient élaborer ensemble disparaît aussi. Le tourisme demeurera une compétence partagée entre les collectivités.

- La Commission Mixte Paritaire (CMP) n'a pas non plus retenu le projet sénatorial devant conduire à "une vraie décentralisation" de la politique de l'emploi au bénéfice des régions *(articles 3 bis et 3 ter)*.

- Autre renoncement de la part du Sénat : les régions ne verront pas leur rôle renforcé dans l'élaboration de la carte des formations supérieures et de la recherche *(article 12 bis A)*.

DES INTERCOMMUNALITÉS PLUS GRANDES AUX COMPÉTENCES ÉTENDUES

- Les intercommunalités à fiscalité propre devront comporter au moins 15 000 habitants *(article 14)*.

- Dans les 57 départements dont la densité est inférieure à la moyenne nationale, les intercommunalités qui ont une densité démographique inférieure à la moitié de la densité nationale bénéficieront d'adaptations. Ce sera aussi le cas des communautés dont la densité démographique est inférieure à 30% de la densité nationale et des communautés de montagne si la moitié de leurs communes se situent dans ce milieu géographique. Dans tous les cas, les communautés qui bénéficieront d'adaptations devront cependant compter au moins 5.000 habitants. Enfin, les communautés de communes créées par une fusion postérieure à 2012 seront exonérées de regroupement si elles ont plus de 12.000 habitants.

- La fixation d'un rendez-vous législatif pour déterminer avant le 1er janvier 2017 les modalités de l'élection des organes délibérants de toutes les intercommunalités à fiscalité propre *(article 22 octies)* disparaît du texte.

- Le calendrier de réalisation des schémas départementaux de coopération intercommunale est celui adopté par les députés, à savoir une mise en œuvre intégrale au 31 décembre 2016.

- La CMP a reporté à 2020 le transfert obligatoire aux communautés de communes et aux communautés d'agglomération des compétences communales en matière d'eau et d'assainissement *(articles 18 et 20)*.

- Les conseils communautaires auront jusqu'au 31 décembre 2015 pour adopter le projet de schéma de mutualisation prévu par la loi de réforme des collectivités territoriales *(article 22 bis AA)*.

- La procédure de délégation ou de transfert de compétences départementales aux métropoles est celle qu'ont voulue les députés *(article 23)*. Neuf compétences sont concernées dans les domaines du social, des personnes âgées, des routes, du tourisme et des collèges. À défaut de convention entre le département et la métropole au 1er janvier 2017 sur au moins trois groupes de compétences (routes mises à part), la totalité des compétences départementales prévues à l'article est transférée de plein droit à la métropole (à l'exception des collèges).

- La création de la métropole du Grand Paris reste fixée au 1er janvier 2016, alors que les sénateurs voulaient la reporter d'un an. On notera toutefois que le nouvel EPCI à fiscalité propre n'exercera réellement ses compétences qu'à partir du début de 2017. La CMP a opté pour une gouvernance resserrée avec une assemblée de 210 élus.

DES DISPOSITIONS DIVERSES

- Les députés ont de nouveau échoué à mettre sur pied le Haut Conseil des territoires, instance censée améliorer le dialogue entre l'Etat et les collectivités territoriales *(article 1er bis)*. Les sénateurs ont eu peur qu'elle fasse concurrence à leur assemblée (puisque le Sénat est chargé par la Constitution de représenter les collectivités territoriales).

- La culture, le sport, le tourisme, la promotion des langues régionales et l'éducation populaire seront des compétences "partagées entre les communes, les départements, les régions et les collectivités à statut particulier" *(article 28)*. Les conférences territoriales de l'action publique créées par la loi MAPTAM de janvier 2014 n'auront pas pour obligation de créer des commissions en charge du sport et de la culture.

- Le droit à compensation des charges d'investissement transférées par le projet de loi sera égal à la moyenne des dépenses constatées sur une période d'au moins cinq ans précédant le transfert de compétences *(article 37)*. Cette période sera de sept ans en cas de désaccord des membres de la commission locale pour l'évaluation des charges et des ressources transférées.

***Source* : Localtis Info**

DOSSIER

L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT : UN BESOIN RECONNU PAR LES COLLECTIVITES

CONSTAT : L'APPARITION DE BESOINS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

Souvenez-vous, dans le précédent numéro du Mag du CDG74, nous avions vu que les collectivités font face à de nouveaux besoins pour accompagner les évolutions territoriales et réglementaires.
On note notamment :

- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) territoriale (outils visant à rapprocher l'offre et la demande d'emploi)
- Le conseil en organisation / conseil en RH (accompagnement des transferts de compétences et de personnel et élaboration de politiques RH)

Suite à l'étude de GPEC menée par le CDG74 en collaboration avec trois enseignants-chercheurs de l'IREGE, c'est le champs de l'accompagnement qui se trouve le plus souhaité par les employeurs territoriaux. En effet, les collectivités territoriales sont de plus en plus demandeuses d'accompagnements face à leurs projets et obligations mais également face à un environnement territorial en pleine mouvance. On note des besoins d'accompagnement en matière :

- De recrutement
- 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

L'APPUI DU CDG74 EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

Afin de pallier à ces besoins d'aide au recrutement, le Centre de Gestion de la Haute-Savoie propose aux collectivités certains services déjà existants tel que le service remplacement et missions temporaires. En parallèle, pour s'adapter à l'évolutions des besoins des collectivités, le CDG74 a développé de nouvelles prestations, avec notamment, les missions d'audit et d'assistance au recrutement. Il insiste également sur l'importance de la mise en place d'une GPEC au sein des collectivités.

⇒ LA GPEC

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 :

- la difficulté à attirer certains profils, ce qui conduit à laisser certains postes vacants durant de longues périodes et, par conséquent, engendre des questionnements quant au statut.

Actuellement, les pratiques de gestion et image employeur sont telles que :

- Les outils relatifs à l'employabilité des agents (mobilité, bilan et référentiels de compétence, prévision des emplois) sont très peu utilisés.
- 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 postes,
  - plus d'implication de la part des élus et des services gestionnaires

- Très peu de collectivités ont mis en place une stratégie pour améliorer leur image, cela consiste essentiellement à :

  - être à l'écoute des agents,

  - maintenir de bonnes conditions de travail,

  - impliquer collaborateurs et agents dans les projets.

Ainsi, une meilleure prise de conscience de l'importante de la GPEC contribuerait à améliorer le processus de recrutement des collectivités. Le CDG74 souhaite être présent auprès des collectivités qui, à leur échelle, ne peuvent pas mettre en place des outils lourds et complexes.

⇒ Le service remplacement et missions temporaires

Aussi, afin de combler ce besoin de recrutement, le CDG74 propose également son service « remplacement et missions temporaires ». Ce dernier a pour vocation de permettre aux collectivités d'assurer la continuité d'un service public optimal grâce au positionnement d'agents missionnés temporairement dans le respect des nécessités exprimées. En effet, dans le cadre de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, le CDG74 est habilité à « mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ».

Témoignage

« La Ville d'Annecy recourt de façon régulière au service remplacements et missions temporaires afin de faire face à des demandes de remplacements ponctuels. Une fois le besoin précisé, les gestionnaires métiers nous proposent, de façon très réactive, des candidats dont le profil est susceptible de répondre aux attentes exprimées. La mise en place de la convention de mise à disposition et le suivi de l'agent sont assurés avec beaucoup de sérieux et de professionnalisme. Une grande attention est portée à la qualité de la prestation proposée, avec un sens de l'écoute et du dialogue marqué. »

Sophie L.D.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Pôle Recrutement Emploi Mobilité :

Océane BONZI
04 50 51 98 52
oceane.bonzi@cdg74.fr

Mélissa LEBON
04 50 51 03 48
melissa.lebon@cdg74.fr

⇒ La mission d'assistance au recrutement

L'assistance au recrutement permet d'accompagner les collectivités sur tout ou une partie du recrutement et est adaptée aux besoins de chacun. Cette assistance veille à prendre en compte les moyens de la collectivité demandeuse, sa situation et les spécificités du territoire.

Le CDG74 dispose de collaborateurs pour conseiller et apporter un accompagnement aux collectivités du département de la Haute-Savoie concernant le conseil en recrutement. Un échange entre les collaborateurs du Centre de Gestion et la collectivité permettront de définir le besoin afin d'y répondre au mieux. Le CDG74 vous propose un accompagnement dans le processus de recrutement avec des modèles et des conseils pour la formalisation des étapes du recrutement. 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 : de nombreuses fiches (modèles de fiche de poste, de bilan de compétences, ...), des guides à destination des collectivités (guide du recrutement, guide de l'intégration du nouveau collaborateur...) ainsi que des grilles (grilles d'analyse des entretiens, grilles d'analyse des CV...).

⇒ Les Associations Intermediaires de Haute-Savoie

Ce dispositif peut être intéressant lorsque les solutions précédentes ne répondent pas à votre demande. En effet, ces associations ont pour but de répondre à vos besoins en cas de surcroît de travail ou de personnel absent. Elles proposent une analyse précise des besoins et mettent à disposition du personnel dont les compétences ont été évaluées pour des besoins ponctuels ou réguliers, à temps partiel ou à temps complet.

Rendez-vous à la rubrique « Emploi » du MAG pour plus de détails.

En bref...

Le CDG74 dispose aujourd'hui d'une vision complète des problématiques rencontrées par les collectivités. Il positionne donc ses axes de recherche pour répondre le plus en adéquation possible aux préoccupations et aux besoins des collectivités. Ainsi, des réflexions sont régulièrement en cours pour orienter et adapter au mieux les propositions de solutions aux problématiques des collectivités en fonction des moyens du CDG74 avec notamment une phase plus opérationnelle : conseil en recrutement, aide au reclassement, à la reconversion via des formations et la validation des acquis.

Emploi

Mission de diagnostic et d'assistance au recrutement

Interview de Monsieur Patrice Grenier, Premier Maire Adjoint d'Anthy sur Léman

Vous avez sollicité il y a quelques semaines la mission assistance au recrutement du CDG74, pouvez nous dire comment s'est initiée cette mission ?

Nous avons été élus lors du scrutin de Mars 2014, et nous nous sommes rapidement trouvés confronté au monde de l'administration territoriale, avec ses règles de fonctionnement et son monde d'habitudes. Issus du secteur privé, où la réactivité est une vertu essentielle, il nous est apparu nécessaire de permettre au personnel municipal de pouvoir développer ses compétences dans une structure réorganisée et améliorée. Lors de l'Université des Elus nous avons pu bénéficier de la présentation des services du Centre de Gestion par le Président Antoine de Menthon et le directeur Louis-Jean Villard, nous nous sommes naturellement rapprochés d'eux.

Etes vous satisfait de l'accompagnement qui vous a été proposée ?

Après une analyse en termes de forces et de contraintes de notre organisation, un document de synthèse et de recommandations nous a été remis par le CDG74. Parmi ces recommandations il y avait le recrutement d'un Directeur Général des Services, afin que celui-ci assure l'interface entre les élus et le personnel de la commune, et qu'il apporte compétence et analyse au service d'Anthy sur Léman qui s'est beaucoup développée ces dernières années.
Nous avons souscrit à l'aide du CDG74 pour nous appuyer dans cette démarche. Cette assistance comprenait l'élaboration du profil de poste, la rédaction de l'annonce, l'analyse des candidatures, et la collaboration au jury et le conseil dans le choix final.

Quels conseils donneriez-vous à une collectivité ou un établissement public qui voudrait se lancer dans une démarche identique ?

Pour que comme dans le cas d'Anthy sur Léman cette démarche soit une réussite, le nouveau DGS est en poste depuis le 3 Août, il faut que la collectivité procède par anticipation en menant une analyse de son fonctionnement, et fixe clairement ses objectifs. Ensuite avec l'aide des services du Centre de Gestion, qui se sont avérés impliqués et disponibles, sur ce dossier complexe nous avons atteint le but recherché.

Les Associations Intermédiaires de Haute-Savoie

Chablais Inter Emploi, Coup de Pouce Emploi et Trait d'Union sont des Associations Intermédiaires de Haute-Savoie. Elles ont pour but de répondre à vos besoins en cas de surcroît de travail ou de personnel absent dans les domaines des services et de la manutention. Ces associations loi 1901 à but non lucratif sont conventionnées par l'Etat (DIRECCTE), le Conseil Départemental et le Pôle Emploi. Elles sont déclarées en qualité d'organisme de « service à la personne » et des avantages fiscaux peuvent alors être accordés aux particuliers.

Après une analyse précise des besoins, ces associations mettent à disposition des collectivités, associations, entreprises et particuliers du personnel dont les compétences ont été évaluées pour des besoins ponctuels ou réguliers, à temps partiel ou à temps complet, pour un minimum de 2 heures par intervention. Ainsi, vous pourrez bénéficier :

- d'agents de service (entretien et nettoyage de locaux et/ou d'immeubles, entretien d'espaces verts, restauration collective, accueil, travaux administratifs…)
- De manutentionnaires (déménagement, montage de stands, aide dans le bâtiment…)

Les Associations Intermédiaires sont labellisées « entreprise solidaire » et sont reconnues comme des acteurs de la lutte contre les exclusions. En utilisant leurs services, vous participez à l'insertion professionnelle et sociale de personnes en situation de précarité.

Pour toute demande, n'hésitez pas à contacter ces Associations Intermédiaires de Haute-Savoie :

Annecy, Usses et Bornes
Coup de Pouce Emploi
04 50 09 51 13
Coup-de-pouce-emploi.fr
info@cpe74.fr

Chablais
Chablais Inter Emploi
04 50 26 24 05
www.chablaisinteremploi.fr
chablaisinteremploi74@gmail.com

Genevois
Trait d'Union
04 50 87 29 32
administration@traitunion.fr

Développer et pérenniser l'apprentissage dans la fonction publique

L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'apprentissage est un dispositif de plus en plus répandu qui offre des atouts indéniables pour les jeunes mais également pour les employeurs publics. Ces derniers se doivent d'être exemplaires en termes d'insertion des jeunes dans le monde du travail. Il est donc important que chacun d'eux se mobilise.

♦ **Atouts pour les jeunes**

L'apprentissage permet aux jeunes d'acquérir une formation professionnelle en alternant périodes en structures publiques et en centre de formation. L'apprenti bénéficie d'un contrat de travail et perçoit une rémunération tout en préparant un diplôme. Ce dispositif aide des jeunes à développer leur capacité d'employabilité et à faciliter leur insertion dans le marché du travail.

♦ **Atouts pour les employeurs publics**

Pour les employeurs publics, l'apprentissage permet de faire découvrir l'administration en valorisant la variété des métiers et des filières. Ce dispositif contribue également à développer les compétences professionnelles des fonctionnaires chargés d'accueillir les jeunes. L'apprentissage permet de favoriser la transmission des savoir-faire à des jeunes mais également un moyen de préparer les futurs recrutements des employeurs publics destinés à remplacer les nombreux prochains départs en retraite et à .

Les employeurs territoriaux sont donc très favorables au développement de l'apprentissage. La fonction publique territoriale présente des caractéristiques propices au développement de l'apprentissage, en particulier la diversité des métiers (près de 234 métiers différents y ont été répertoriés). Ainsi, certains enjeux, spécifiques aux employeurs territoriaux, méritent d'être soulignés :

- la nécessité, pour les petites communes, peu familières des contrats de droit privé que sont les contrats d'apprentissage, de pouvoir s'appuyer, pour l'embauche d'un apprenti, sur les centres de gestion, dont le rôle en la matière devrait être affirmé ;
- le rôle important que pourraient jouer les structures intercommunales en lien avec le CDG74, l'apprenti recruté par celles-ci pouvant être mis à disposition des différentes communes membres ;
- les difficultés rencontrées par les employeurs territoriaux souhaitant confier aux apprentis des travaux estimé « dangereux » ou interdits en principe aux mineurs, l'inspection du travail n'étant pas compétente pour accorder des dérogations aux employeurs publics ;
- l'attrait considérable que constituerait une nouvelle voie de recrutement dans la fonction publique territoriale, ouverte de manière spécifique, aux apprentis (4ème concours). Des modifications législatives ont été proposées par le CNFPT pour lever certains de ces obstacles.

LES DEUX PRINCIPALES PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

⇒ la soumissions des collectivités locales à la taxe d'apprentissage afin de régler les difficultés de financement de la formation et de ne plus se trouver en situation de « demandeur » vis-à-vis des conseils régionaux ;

⇒ l'introduction dans la loi statutaire de dispositifs qui avantageraient les apprentis, comme par exemple, outre les 4èmes concours d'accès réservés déjà évoqués, le bénéfice automatique de l'admissibilité aux concours d'accès à certains cadres d'emploi dès lors que l'apprenti a été reçu au diplôme correspondant à l'exercice du métier prévu par les missions du cadre d'emploi en question.

L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE CONSTITUE A LA FOIS UN ATOUT POUR UNE EMBAUCHE ULTERIEURE ET UNE OPPORTUNITE POUR DECOUVRIR LES MISSIONS ET LES VALEURS DU SERVICE PUBLIC.

LES VOIES D'UNE VALORISATION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage doit être davantage valorisé et formé. En effet, il est au cœur du dispositif si particulier de la formation qu'est l'apprentissage. De lui dépend, en grande partie, la réussite de cette formation en alternance. Il faudrait donc pour cela :

- Mobiliser, au niveau régional, les plateformes de formation – RH, pour offrir en liaison avec les autres dispositifs d'offres de formation, des modules de formation adaptés aux besoins des maîtres d'apprentissage;
- Valoriser cet effort de formation par une attestation de compétences, prise en compte dans le déroulement de la carrière du maître d'apprentissage

***Source** : Rapport au Premier ministre de Jacky RICHARD, Conseiller d'Etat*

Le temps de travail des fonctionnaires

Une mission d'évaluation du temps de travail dans les 3 versants de la fonction publique

Le Premier ministre a confié à Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), "une mission d'évaluation du temps de travail dans les trois versants de la fonction publique".

Depuis un rapport de janvier 1999, « aucune évaluation du temps de travail dans la fonction publique n'a été réalisée », souligne le Premier ministre dans la lettre de mission datée du 13 juillet. Or, les conditions d'organisation du temps de travail « ont profondément évolué notamment avec la mise en place de l'aménagement et la réduction du temps de travail au début des années 2000 ».

Dans son rapport, qu'il devra remettre le 1er février au plus tard, Philippe Laurent devra en particulier « examiner les modalités retenues pour la mise en place de la réduction du temps de travail », ainsi que « les différents cycles de travail retenus ». S'il les juge nécessaires, il proposera des évolutions des réglementations « sans toutefois que le principe d'un temps de travail annuel de 1607 heures ne soit remis en cause ».

Le président du CSFPT, qui est aussi secrétaire général de l'Association des maires de France (AMF), devra, enfin, définir un dispositif pérenne de collecte et de traitement des données pour mesurer le temps de travail.

La mission permettra de "dresser un état des lieux exhaustif non seulement de la réglementation, mais aussi des pratiques effectives concernant le temps de travail".

Balayer les "clichés"

« Les agents publics travaillent autant que les salariés du privé et beaucoup de fonctionnaires effectuent des heures supplémentaires . »

Marylise Lebranchu

Au cours des dernières années, les chambres régionales des comptes ont décerné des cartons rouges à des collectivités qui ne respectaient pas la durée légale du temps de travail de 1607 heures par an. Notamment du fait de ces situations, Bernard Pêcheur a préconisé dans le rapport sur l'avenir de la fonction publique qu'il a remis en novembre 2013, de mener « une évaluation quinquennale de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans les trois fonctions publiques ».

« Si des jours de congés exceptionnels se sont accumulés et qu'ils n'ont plus lieu d'être, il faudra régler la situation ».

M. Lebranchu

***Source* : Localtis Info**

La mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

LE RIFSEEP

Le *décret n° 2014-513 du 20 mai 2014* portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. En effet, le système de primes actuelles est très complexe et fragmenté, ce qui nuit à sa visibilité mais aussi à la mobilité des fonctionnaires.

UNE APPLICATION À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT) QUI N'EST PAS IMMÉDIATE

- Parution d'arrêtés ministériels pour la Fonction Publique d'Etat (FPE)
- Une application à la FPT lorsque l'annexe de l'arrêté sera complétée par la référence à un corps de la FPE servant d'équivalence à la FPT

LE CALENDRIER (DÉCRET N° 2015-661 DU 10 JUIN 2015)

- Application au plus tard au **1er janvier 2016** pour les cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés sont parus et ceux soumis à la prime de fonctions et de résultats (PFR).
- Abrogation de la PFR au **31 décembre 2015**
- Généralisation du dispositif au plus tard au **1er janvier 2017**

NB *: application possible à partir du 1er juillet 2015 pour les Administrateurs*

UN RÉGIME INDEMNITAIRE EN 2 PARTIES

♦ **Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Il s'agit de l'indemnité principale versée mensuellement. Elle prend en compte le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

♦ **Un complément indemnitaire annuel (CIA)**

C'est un complément facultatif, versé en 1 ou 2 fois. Il prend en compte l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation.

Calendrier et Infos

Calendrier des manifestations et autres réunions

SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE
01 / 09 **Date limite d'envoi des dossiers de CAP**	**01 / 10** **CAP**	**10 / 11** **Date limite d'envoi des dossiers de CT et CHSCT**
24 / 09 **CT et CHSCT**		**03 / 11** **Date limite d'envoi des dossiers de la CAP du 03 / 12**

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, Majdoline Charia et les pôles du CDG74.