

Centre de référence et de confiance

Dans un monde territorial qui bouge

Garant d'expertise



LE MAG DU CDG 74

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

N°9

DOSSIER — P. 5

Résultats de l'enquête sur la communication

SOMMAIRE

P.4 — Guide des
communes
nouvelles

P.7 — Job dating de
l'alternance

P.9 — Démarche
accessibilité

P.13 — Réforme
statutaire

P.14 — NOUVEL
ESPACE
COLLECTIVITES



Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,



Toujours soucieux d'apporter des réponses aux collectivités et établissements publics du département, le CDG 74 a connu un premier trimestre riche en actions en rencontres professionnelles et en projets. En actions tout d'abord avec plus de 320 agents accueillis lors des rencontres statutaires, pour leur communiquer les dernières informations sur les évolutions statutaires, la journée sur l'inaptitude ensuite, qui a permis aux collectivités de se former aux différents dispositifs en la matière, et d'évoquer les cas concrets de leurs organisations.

En rencontres professionnelles avec la participation d'une importante délégation du CDG74 à la journée sur la sécurité au travail organisée par le Syndicat des Directeurs généraux, au Grand Bornand, la signature de convention JAPRO avec la Maison de l'économie et du Développement d'Annemasse, la participation active du CDG74 aux travaux de l'Association des Maires de France et de la Fédération des CDG qui nous permet de mettre en ligne un guide sur l'impact sur les personnels de la création des communes nouvelles.

En projet enfin, avec la nouvelle offre santé au travail qui sera présentée sur le terrain dans les prochains jours, avec également tout le travail conduit au niveau de la Région Auvergne Rhône Alpes sur la mutualisation entre CDG sur lequel nous aurons l'occasion de revenir, et enfin par les perspectives que semble offrir la loi "Déontologie" qui devrait être adoptée définitivement dans les prochains jours.

Puisque nous évoquons l'avenir, si vous souhaitez accueillir un futur cadre territorial en apprentissage (licence) ou en alternance (master 2), prenez contact très rapidement avec nos services. L'expérience nous a enseigné que c'était du "gagnant-gagnant" pour la collectivité et l'étudiant.

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

- Journée sur l'inaptitude p. 3
- Signature de la convention JAPRO p. 3
- Les outils de recrutement p. 3
- Une nouvel espace pour vous dans le Mag P. 3

Focus

- Réunions d'informations sur l'additionnelle p. 4
- Le guide sur les communes nouvelles et les impacts sur le personnel p. 4

Dossier Spécial

- Résultats de l'enquête sur la communication p. 5-6

Emploi

- Le Job dating de l'alternance p. 7
- Retour sur les mission d'assistance au recrutement et de conseil en organisation en 2015 p. 7

Ressources Humaines

- Déclaration et paiement de la contribution de solidarité de 1% en ligne p. 8

Ressources Humaines

- Recensement de formations 2016 p. 8
- Action sociale p. 8

Handicap

- Démarche accessibilité p.9-10

Santé & prévention

- Projets : le service médecine et prévention p. 11-12
- Retour sur la matinée de travail du 22 Mars sur la prévention et les risques professionnels p. 12

Carrières

- Les rencontres statutaires de début mars p. 13
- Le télétravail p. 13

Espace collectivités

- La ville d'Evian : retour sur la cotation des postes p. 14

Calendrier & Infos

- Manifestations et autres réunions du CDG74 p.15

Actualités



JOURNÉE SUR L'INAPTITUDE

Ce **9 février 2016**, les services du CDG74 ont organisé **une journée d'information** auprès de 22 agents représentant **18 collectivités** autour des **thématiques de l'inaptitude et du reclassement**.

La mission handicap et le Pôle Santé du CDG74 ont présenté les **différents dispositifs** permettant **d'apporter des solutions pratiques aux situations d'inaptitude des agents**. L'ensemble des participants a pu explorer la palette des outils allant de l'aménagement de poste aux ateliers mobilité en passant par la cellule de maintien dans l'emploi.

Le Pôle Carrières, le Pôle Instances Médicales, le Pôle Recrutement Emploi Mobilité et le Service Assurances des risques statutaires sont intervenus et ont pu répondre aux questions d'une assemblée très participative. L'un des temps forts de cette journée a été le **travail sur les cas concrets des collectivités**, présentés de manière anonyme afin de respecter la confidentialité des situations. Les réponses apportées ont permis aux collectivités de repartir avec des solutions concrètes en main.

Un vrai succès puisque les retours des participants sont allés de « satisfait » à « très satisfait » sur l'ensemble des items (contenu, organisation).

Déjà expérimentée en 2015, cette formule dense et pragmatique sera certainement reconduite en cours d'année, le dispositif étant soutenu par le FIPHFP.

Pour toute question concernant l'organisation des prochaines journées contactez **Anne FAUCONNET**, coordinatrice mission handicap
anne.fauconnet@cdg74.fr



UN NOUVEL ESPACE POUR VOUS DANS LE MAG

Une **nouvelle page du Mag** du CDG 74 vous est désormais dédiée afin que vous puissiez avoir des retours sur expériences et d'autres témoignages !

Retrouvez-le à la page 12 !

SIGNATURE DE LA CONVENTION JAPRO ENTRE LE CDG 74 ET LA MAISON DE L'ECONOMIE DÉVELOPPEMENT D'ANNEMASSE



Le **vendredi 15 Novembre 2015**, La Maison de l'Economie Développement d'Annemasse et le CDG 74 se sont réunis pour la signature **officielle de la convention JAPRO**. L'opération JAPRO consiste en la **mise en relation d'une personne souhaitant entrer dans la fonction publique territoriale et une personne déjà en poste**. Le Centre de Gestion participe donc à cette mise en relation en informant les personnes intéressées sur les forums ou autres lieux de rencontre. Nos agents du pôle recrutement/emploi/mobilité fournissent des informations sur les conditions d'accès aux métiers de la fonction publique territoriale, l'évolution de carrière ainsi que les besoins actuels en terme de recrutement. Suite à une première rencontre, le CDG fait une sélection de personnes pouvant correspondre. Celles-ci sont ensuite mises en relation avec des agents déjà en poste dans une collectivité du territoire genevois.

L'opération JAPRO permet à des personnes intéressées par la fonction publique territoriale d'avoir une vision concrète sur des métiers qui les intéressent.



De gauche à droite : M. VUICHARD, vice-président du CDG 74, M. DE MENTHON, président du CDG 74, M. BOCCARD Président de la Maison de L'Economie du Développement d'Annemasse, M CHAPUIS, vice président du CDG 74.

LES OUTILS DE RECRUTEMENT

Une **palette d'outils d'aide au recrutement** sera prochainement disponible sur le site internet du CDG 74 ! Vous aurez à votre disposition **des modèles, fiches, guides**, pour **vous aider** dans votre démarche de recrutement.

Vous avez sélectionné vos candidats finalistes, mais vous souhaitez conforter votre choix ? Le CDG 74 vous propose le test **Thomas International**. Cet outil vous aidera à définir « le style de comportement d'une personne en situation de travail, en vous apportant une aide à la décision en matière de recrutement ». Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter le pôle Recrutement Emploi Mobilité.



Focus

Réunions d'informations sur l'additionnelle

Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Savoie



Trois réunions, auxquelles ont participé **125 personnes**, se sont déroulées sur le département pour informer de la mise en place de la **cotisation additionnelle**. En effet, le CDG 74 était **le seul** sur la région Rhône Alpes à ne pas avoir institué cette cotisation alors que **86%** des CDG de France l'ont mise en place avec un **taux moyen de 0,42%**. Le CDG 74 a développé depuis plusieurs années des services additionnels au-delà des missions obligatoires (comme l'expertise juridique, l'apprentissage, l'instruction des médailles, la médiation, ...). La cour régionale des comptes (CRC) a relevé que **l'ensemble des missions devaient non pas se financer par la cotisation obligatoire, mais par les recettes affectées aux dépenses** liées à ces missions dites facultatives.

Répondant aux préconisations de la CRC et restant à l'écoute des besoins le Conseil d'Administration du CDG 74 a voté une cotisation additionnelle de **0.15%**, permettant de **servir au mieux** les collectivités du département.

Pour plus de renseignements, rendez-vous sur le site internet du CDG 74 afin de découvrir le diaporama de présentation de l'additionnelle.



Guide : communes nouvelles et impacts sur les personnels

Communes nouvelles
Impacts sur les personnels



L'AMF et le FNCDG, en partenariat avec le CDG 74 et d'autres CDG, ont réalisé un guide sur les communes nouvelles et les impacts que celles-ci peuvent avoir sur le personnel.

Ce guide a pour vocation de **répondre aux questions**, de façon pratique, concernant la **gestion des personnels lors de création d'une commune nouvelle**.

En effet, le regroupement de communes nécessite une attention particulière s'agissant du devenir des agents. Il est vrai que la création d'une commune nouvelle peut être complexe, mais elle offre aussi des avantages : l'élargissement des missions, autonomie, responsabilité, ou encore le travail en commun autour d'une nouvelle culture. Il est important de mettre en place des actions visant à anticiper au mieux les changements. Répondre aux questions des élus concernant la gestion des ressources humaines des agents, ou encore gérer les problèmes juridiques, sont les objectifs de ce guide.

Afin de **vous aider dans la création et la mise en place d'une commune nouvelle**, ce guide comprend **des fiches thématiques** qui traitent de différents sujets :

- L'état des lieux et le diagnostic des emplois et des situations personnelles des agents
- La création de postes et la reprise de la gestion de carrière
- Le temps de travail et la rémunération
- Le management, la santé au travail et la sécurité au travail
- La gestion des contrats, des conventions et la réorganisation des services

QU'EST-CE QU'UNE COMMUNE NOUVELLE ?

Issue de la loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010, la commune nouvelle se substitue au dispositif de fusion des communes.

Des communes contiguës peuvent **se regrouper en une commune nouvelle**. Cela peut concerner tout ou une partie des communes regroupées au sein d'une intercommunalité à fiscalité propre.

Cela permet aux communes :

- D'assurer les projets d'investissement
- De continuer d'offrir des services de qualité aux habitants
- D'être mieux représentées au sein d'un EPCI

Vous pouvez trouver ce guide sur le site du CDG 74, rubrique « Actualités ».





RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA COMMUNICATION

Dans un contexte territorial mouvant, le Centre de Gestion 74 doit réfléchir à son positionnement. La communication participe ainsi à la nouvelle stratégie du CDG 74, via la promotion de ses nouveaux services et l'information sur les modifications apportées aux services existant.

La cellule Communication du Centre de Gestion de la Haute-Savoie a ainsi **été créée en septembre 2013** avec l'arrivée d'une alternante en licence professionnelle sur le poste.



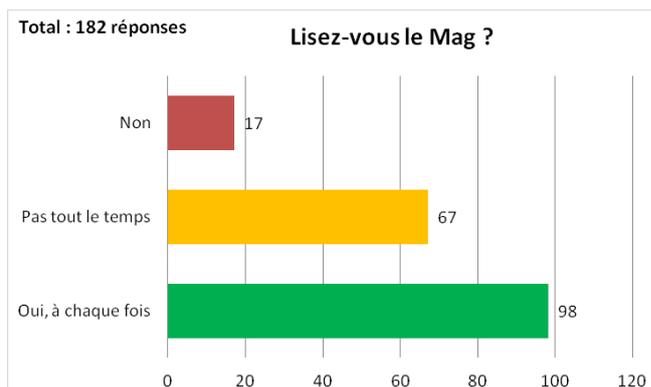
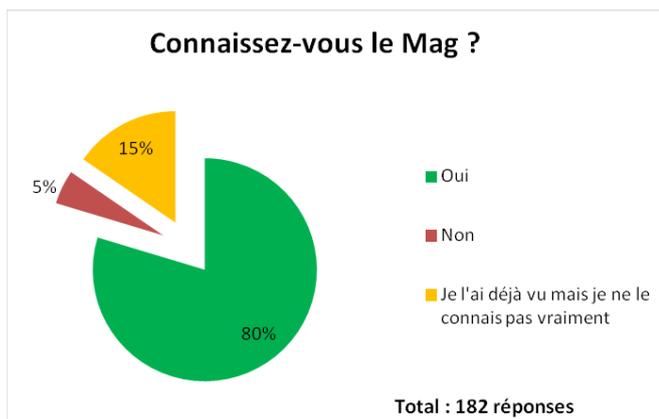
Le CDG 74 a souhaité avoir **un retour, de la part des collectivités, sur les principaux outils de communication** qui ont été mis en place depuis la création de cette cellule.

Les objectifs opérationnels de cette étude étaient : d'appréhender qualitativement et quantitativement la connaissance de nos outils et des supports qui les présentent. Connaître aussi leur utilisation et la satisfaction des usagers concernant le contenu et le visuel ; enfin permettre aux collectivités de donner leur avis et de faire des propositions.

Vous avez été **182** à répondre au questionnaire qui vous avait été transmis par mail. **Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont consacré du temps pour cette enquête.**

Nous avons souhaité vous transmettre les données essentielles qui sont ressorties de cette étude :

LE MAG



Le 1er graphique nous montre que plus **des 3/4 des répondants connaissent le Mag.**

Nous avons pu noter, grâce au deuxième graphique, que sur 182 réponses, 98 disent lire le Mag à chaque fois et 67 le lisent mais pas à chaque publication. L'étude nous a également montré que les personnes qui ne lisent pas le Mag disent **ne pas avoir le temps**, et mais sont intéressés par ce support. Cela signifie donc que **c'est un outil qui vous est utile.**

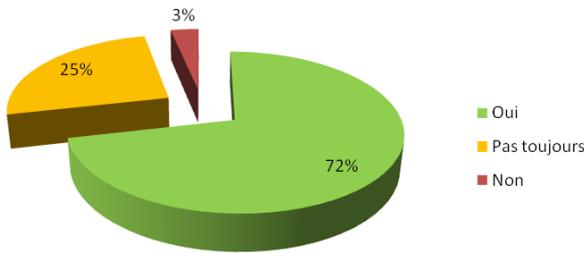
80%
des répondants
connaissent le
MAG

Sur 146 personnes
qui connaissent le
Mag, **67%** disent
le lire à chaque
fois

Notre étude nous a également permis de nous assurer que le **rythme de parution** convenait à **plus de 80%** des répondants. **Le Centre de Gestion continuera donc à publier son Mag tous les trimestres.**



Les sujets présentés dans le Mag vous conviennent-ils ?



183 réponses

Comme nous le montre ce 3ème graphique, **près de 3/4 des personnes qui ont répondu sont satisfaites des sujets qui leur sont présentés**. Cependant, pour tout de même un quart des répondants, les sujets ne conviennent pas toujours. Vous souhaitez que nous abordions davantage des sujets sur les RH et sur l'incidence de la réforme.

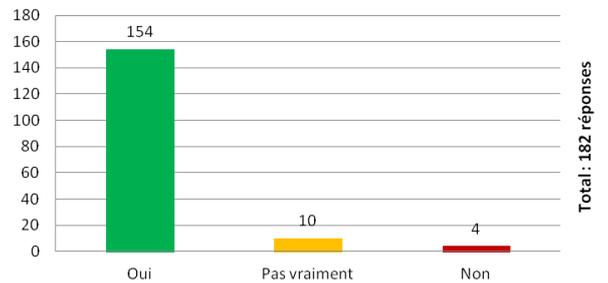
A NOTER

Vous êtes nombreux à ne pas transmettre le Mag à vos collègues et aux autres services à sa réception. Il est **important** de le transmettre car **ce dernier aborde des thèmes qui peuvent intéresser tous les services**.

84 % des répondants trouvent le Mag agréable à lire

Le CDG 74 va donc essayer de prendre en compte vos remarques pour les prochains Mag.

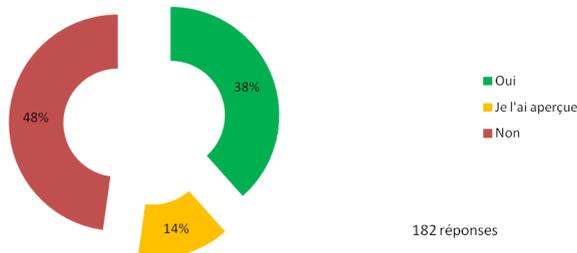
Au niveau visuel, trouvez-vous le Mag agréable à lire ?



Enfin, concernant le visuel du Mag, vous avez été **154 à répondre que vous étiez satisfaits** de ce dernier et que vous trouviez le magazine agréable à lire. **Les principes graphiques et visuels seront conservés**.



Connaissez-vous la plaquette du CDG 74 ?



182 réponses

LA PLAQUETTE DU CDG 74

Nous avons pu remarquer que **près de la moitié des répondants ne connaît pas la plaquette** du Centre de Gestion.

Cependant, les personnes qui la connaissent sont, pour la grande majorité, satisfaites du contenu. Un **problème de mise à jour** a tout de même été soulevé.

Anticipant ces remarques, **le service communication du CDG a déjà retravaillé cet outil** (voir image à droite).



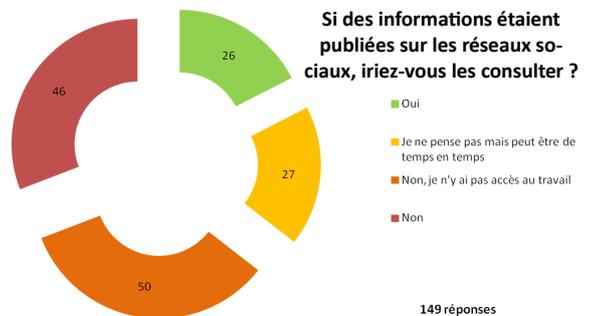
Nouvelle plaquette du CDG

La nouvelle plaquette est donc disponible sur notre site.

LES RÉSEAUX SOCIAUX

Comme nous pouvons le voir sur le graphique, **vous êtes nombreux à ne pas avoir accès aux réseaux sociaux** sur votre lieu de travail. **Seulement 17% des répondants se rendraient sur les réseaux sociaux** pour consulter les pages du CDG 74. Le Centre de Gestion y publiera essentiellement des données sur les concours et autres informations qui pourraient intéresser les usagers.

Si des informations étaient publiées sur les réseaux sociaux, iriez-vous les consulter ?



149 réponses



CONCLUSION

Cette étude a donc **mis en avant des points positifs concernant le Mag**, notamment le nombre important de personnes qui le lisent et qui sont satisfaites par les contenus et le visuel.

Nous vous remercions pour ces retours et nous poursuivons nos efforts pour vous satisfaire dans le rôle d'information qui est le nôtre.

Emploi

Le job dating de l'alternance



Le **26 Mai 2016** aura lieu le Job Dating de l'alternance organisé par l'Université de Savoie. Si votre collectivité est intéressée pour embaucher un apprenti de **la licence** Administration et Management Public ou **du master 2** Administration des collectivités territoriales (voir Mag n°8 pour en savoir plus); veuillez contacter le CDG 74.

Ce dernier vous accompagnera dans la réalisation du profil de poste et réalisera une première sélection lors du job dating.

Une présélection des CV sera faite et le CDG 74 vous proposera ensuite une rencontre avec des jeunes correspondant au profil recherché ; vous restez, dans tous les cas, maître du recrutement.

Rendez-vous sur le site internet pour avoir plus d'informations sur la licence professionnelle et le master 2 en alternance.

QU'EST CE QUE C'EST ?

Le Job dating est un **rendez vous** entre des entreprises et **des collectivités** qui proposent des profils de postes et des **jeunes qui souhaitent faire leurs études en alternance**.

Retour sur les missions d'assistance au recrutement et de conseil en organisation en 2015

L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT

En 2015, le CDG74 a réalisé 4 missions d'assistance pour le recrutement du :

- Directeur Général des Services d'Anthy sur Leman,
- Directeur Général des Services d'Archamps,
- Directeur des Services Techniques de Frangy,
- Directeur Général des Services du Syndicat des Brasses.

Dans deux cas, la mission a été entreprise suite aux préconisations du diagnostic prospectif organisationnel mené précédemment par le CDG74 à partir de mai 2015.

Par ailleurs, le CDG74 a élaboré une mallette d'outils relative au recrutement qu'il diffusera sur son site à destination des collectivités et EPCI de Haute-Savoie.



LE CONSEIL EN ORGANISATION

Les collectivités font appel au CDG74 pour les accompagner suite à des situations de blocage ou pour réaliser un état des lieux d'un service, d'une direction ou de la collectivité. Cela peut être lié à certains événements ou encore à l'évolution des services et compétences, dans le cadre des projets de territoire, et notamment des perspectives de mutualisation intercommunale. Pour l'année 2015, 9 missions de diagnostic ont été recensées pour différentes communes et divers établissements publics du département.



Une commune a également sollicité le CDG74 pour la mise en œuvre du diagnostic.

Suite à ces missions, le CDG74 a été sollicité pour d'autres types d'accompagnement :

- * 2 diagnostics RH : mise en place des fiches de poste
- * 1 accompagnement à la réflexion sur la mise en œuvre des schémas de mutualisation
- * 1 accompagnement pour la mise en place du RIFSEEP

Ces 18 missions ont été réalisées par Louis-Jean VILLARD, Valérie BOUVIER, Aude BOURDONGLE NICOU et Margot HOFSTETTER.



Ressources Humaines

Déclaration et paiement de la contribution de solidarité de 1% en ligne

Dans le cadre de la dématérialisation des documents administratifs et de la simplification des formalités de déclaration et de paiement, un site sécurisé de télé-procédure de la contribution de solidarité a été mis en place :

<https://www.telefds.fr>

Une plaquette de présentation de telefds est accessible sur le site institutionnel du Fonds de solidarité : <https://www.fonds-de-solidarite.fr>.

CONTACTS

Service recouvrement du Fonds

01.53.72.80.10

teleprocedure@fonds-de-solidarite.fr

Recensement des formations 2016



Le contrat d'assurance groupe garantissant les risques statutaires des collectivités et établissements publics de Haute Savoie, le CDG74 prévoit un recensement des besoins de formation pour les collectivités adhérentes au contrat. Nous vous invitons à exprimer vos besoins de formation à l'aide du catalogue de formation de notre courtier : [Nos formations | Sofaxis](#)

Les formations sont dispensées par Neeria, organisme de gestion agréé par Sofaxis ; les sites de formation seront choisis en fonction des inscriptions. Seuls les frais de déplacements et de restauration sont à la charge de la collectivité.

Les formations se dérouleront sur le département.

Le coût de la formation est intégralement pris en charge au titre du contrat d'assurance.

Le CDG 74 reste à votre écoute pour tout renseignement supplémentaire.

Action sociale



La loi du 19 février 2007 a instauré pour les collectivités l'obligation de mise en œuvre d'une politique d'action sociale en faveur des agents territoriaux. Le CDG74 propose donc un dispositif de prestations d'action sociale mutualisées et « à la carte » le PASS74.

Deux réunions d'information sur ce thème ont été organisées le 3/3/2016 à SEYNOD le matin et à ARCHAMPS l'après-midi.

Au programme de cette rencontre :

- la présentation du contrat cadre PASS74
- la présentation des différents lots et partenaires
- les procédures de mise en œuvre de l'action sociale et d'adhésion.

CONTACTS

Pôle AS RH — Laetitia GUIZARD

04.50.51.98.60

laetitia.guizard@cdg74.fr



Handicap



Démarche accessibilité

DEFINITIONS

ACCESSIBILITE

Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans les conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. (Article L 111-7 du Code de la Construction et de l'Habitation)

AD'AP : AGENDAS D'ACCESSIBILITÉ PROGRAMMÉE

L'année 2015 aura été consacrée pour beaucoup de collectivités au dépôt de leurs Ad'AP (Agendas d'Accessibilité Programmée).

Ces **agendas d'accessibilité programmée** ont été créés en 2014 par ordonnance (ordonnance n°2014-1090 du 26 Septembre 2014) afin d'appliquer la réglementation de 2005 (Loi Handicap) qui donnait 10 ans aux établissements recevant du public pour être accessibles à tous. Outre les ERP, les Ad'AP concernent la voirie, les transports publics et les bâtiments d'habitation. Tout propriétaire ou gestionnaire d'une ERP qui n'est pas accessible doit déposer un Ad'AP.

Un Ad'AP suspend l'application de l'article L 152-4 du Code de la construction et de l'habitation qui punit d'une amende pénale de 45 000 euros tout responsable qui n'aurait pas respecté les obligations d'accessibilité. Ceci en contrepartie d'un engagement vérifiable de réaliser les travaux nécessaires en :

- ◇ 3 ans pour les ERP de 5ème catégorie ;
- ◇ 2 fois 3 ans pour les ERP de catégorie 1 à 4 ;
- ◇ pouvant aller jusqu'à 3 fois 3 ans dans le cas d'un patrimoine de plusieurs ERP.

Au 1^{er} décembre 2015, sur l'ensemble du territoire de la métropole, pas moins de 100 000 Ad'AP avaient été déposés (sur 450 000 ERP !).

Une fois les Ad'AP déposés (en mairie avec la demande d'autorisation de travaux afférente), ou directement en préfecture pour une mairie), le déposant doit attendre l'approbation, après examen, par la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité, de l'Ad'AP. Les travaux ne peuvent débuter qu'après approbation, sachant que l'absence de décision expresse dans un délai de 4 mois vaut approbation. Si l'Ad'AP est refusé il faut recommencer la démarche.

Une fois les travaux effectués dans le respect du calendrier, le certificat d'accessibilité doit être transmis au Préfet et à la Commission Départementale pour l'accessibilité.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, il est précisé sur le site du Ministère de l'Environnement (dont dépend la mission bâtiment et ville durable) que des Ad'AP peuvent encore être déposés en Préfecture, en motivant toutefois les raisons du retard du dépôt.

RESSOURCES UTILES

AIDES DU FIPHFP POUR LA MISE EN ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX PROFESSIONNELS

Contrairement à l'AGEFIPH, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), finance la mise en accessibilité des locaux professionnels (sauf écoles, locaux à usage d'activités socioculturelles, et constructions neuves). Ce financement se fait au travers d'un barème, sur la base d'un diagnostic accessibilité, et requiert un avis du CHSCT pour toute collectivité de 50 agents et plus.

La collectivité, si elle est soumise à l'obligation d'emploi, doit également être en règle vis-à-vis de ses déclarations et contributions au FIPHFP.

Exemple pour une mairie (= locaux mixtes, à la fois ERP et professionnels) de 49 agents : financement du FIPHFP = 100 000 euros sur un montant total de 130 000 euros de travaux (le FIPHFP prend en charge 75% des travaux, pour un montant plafonné à 100 000 euros).

Mission handicap du CDG74 : Conseils, aide au choix de prestataires, aides FIPHFP pour la mise en accessibilité de vos locaux professionnels : Anne FAUCONNET, anne.fauconnet@cdg74.fr

Services de l'Etat : informations sur la procédure d'Ad'AP: Marie-Claude de Donno, marie-claude.de-donno@haute-savoie.gouv.fr, 04 50 33 77 19

Sites Internet utiles : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Accessibilite-des-batiments,867-.html>
<http://accessibilite.gouv.fr/>

Tout sur les Ad'AP avec des outils d'auto-diagnostic, les formulaires CERFA à utiliser...



GLOSSAIRE

ERP : Etablissements Recevant du Public / 1 million d'établissements français recevant du public.

Ils sont définis par catégorie (1 à 5) en fonction de l'effectif admissible. Pour les catégories I à IV, les salariés doivent être inclus dans le décompte :

Effectif admissible	Catégorie d'ERP
≥ 1501	1
701 à 1500	2
301 à 700	3
Jusqu'à 300	4
En fonction de seuils d'assujettissement qui diffèrent selon la typologie de l'ERP	5
Exemple de typologie Structure d'accueil de personnes âgées, école, etc....	

Voir : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32351>

MISE EN ACCESSIBILITE DES LOCAUX PROFESSIONNELS : INTERVENANTS



MISE EN ACCESSIBILITE DES ERP : INTERVENANTS





Santé & prévention

Projet : le service Médecine

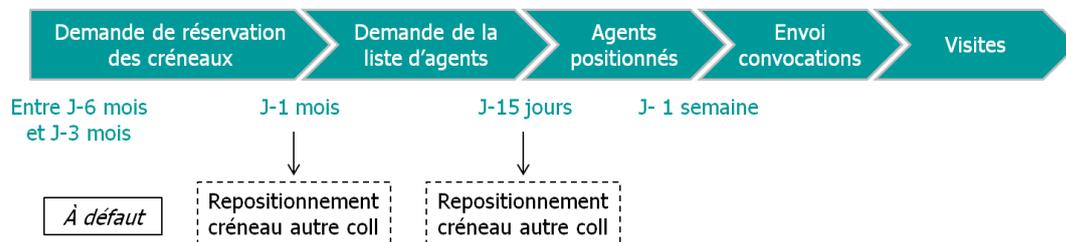
POURQUOI UN PROJET DE SERVICE MÉDECINE ?



LES RÉSULTATS

1. Optimiser le temps des médecins en :

- En planifiant les créneaux médecin à plus long terme



- En utilisant de façon plus ciblée les mercredis notamment dans les collectivités ayant le plus de personnel hors TAP
- En instaurant un appel pour les visites médicales afin de diminuer le taux d'absentéisme
- En définissant une procédure de repositionnement de créneau en cas d'absence
- En s'appuyant sur des lieux centralisés comme les intercommunalités pour diminuer le temps de déplacement
- En faisant des entretiens plus courts sur une période précise pour les saisonniers
- En encourageant les médecins généralistes du 74, 73, 01 et 39 à rejoindre le médecin de prévention du CDG 74
- En créant des binômes : des secrétaires médicales et médecins

2. Clarifier et communiquer le positionnement du médecin de prévention

- Un positionnement différent de la médecine agréée
- Une communication auprès des élus et des directeurs de services sur les contraintes du service et la nécessité d'optimiser le temps des médecins dans l'intérêt du territoire, ainsi que sur la différence entre médecine agréée et médecine de prévention

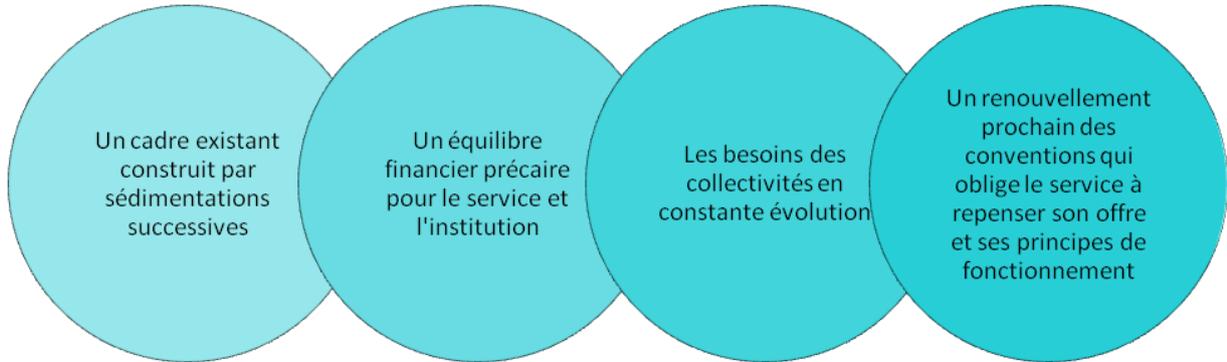
3. Interagir avec les collectivités

- Définir un référent médecin pour chaque collectivité
- Recueillir la vision de l'employeur
- Renforcer le rôle et la place de la fiche Aptitude pour éviter le doublon avec le rapport





POURQUOI UN PROJET DE SERVICE PRÉVENTION ?



LES RÉSULTATS : UN NOUVEAU CADRE POUR LE SERVICE PRÉVENTION

1. Une enveloppe de prestations par strate de collectivité

Le principe est de créer une enveloppe de jours de prestations assise, sur une cotisation annuelle et proportionnelle au niveau de besoins. Cela sera encadré par une convention unique présentant deux niveaux de prestations : l'inspection et l'assistance.

Les modalités seront les suivantes : pour 1 jour passé en collectivité, 1 jour se déroulera dans les locaux du CDG afin que le préventeur puisse réaliser un rapport plus synthétique en priorisant les actions à mener.

Tranche d'agents	Nbr coll 2014	Jours en collectivités	Jours totaux de travail (ratio 1/1)
0-20	76	1	2
21-50	35	2	4
51-100	25	3	6
101-200	10	5	10
201 à 500	8	6	12
501 et plus	4	8	16
Total	158	N/A	N/A

2. Définir un projet en adéquation avec les attentes des collectivités : inspection / mission de conseil / CHSCT

- Une missions d'inspection
- Participation au CHSCT des collectivités suivies par le service prévention
- Des missions de conseil avec une synthèse claire, lisible et permettant à la collectivité de décliner la mise en place d'un plan d'action, avec un calendrier associé
- Des rapports avec une trame permettant une lecture et une compréhension des préconisations
- Animation de réseaux, échanges de pratiques , journées thématiques

3. Assurer une équité tarifaire

Un tarif moyen d'environ 480€ par jour de prestation, le tarif est en-dessous de la moyenne des tarifs pratiqués par les autres CDG de la région.

Un retour d'information aura lieu en avril à Archamps.

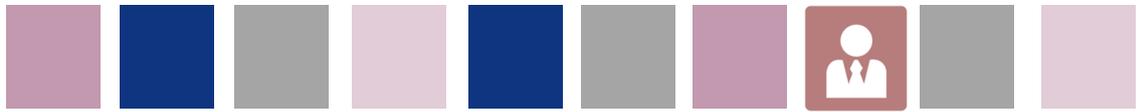
Retour sur la matinée organisée par le SNDGCT : sécurité au travail et prévention des risques professionnels : entre obligations et opportunités

Cette matinée a eu lieu au Grand Bornand le 22 Mars 2016.



Un échange riche autour de la sécurité et la prévention des risques avec le témoignage notamment de SOFAXIS, l'intervention avec M. PECCOULT ACFI du CDDG 74, M. SAUGE préventeur à Annemasse, qui ont rappelé les conséquences humaines, financières de la non prise en considération de la prévention des risques professionnels

« Si gérer c'est prévoir » a dit Jean-Christophe BERTOLATO, président SNDGCT, « prévenir c'est éviter », alors n'hésitez pas à contacter les préventeurs du CDDG 74.



Carrières

Les rencontres statutaires de début mars



326, c'est le nombre de participants aux Rencontres, animées par Hélène Meynet et Caroline Bannery, **les 8 et 10 mars derniers** : une forte affluence qui s'explique par **l'actualité statutaire très chargée** de ce début d'année 2016.

Une réforme globale du « statut » des agents contractuels de droit public est notamment intervenue le 29 décembre, avec application dès le 1^{er} janvier 2016, et la loi de finances pour 2016 a prévu plusieurs dispositions permettant

la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre du protocole « *Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations* » (PPCR), avec une possible rétroactivité de certaines d'entre elles au 1^{er} janvier 2016.

En effet, il est prévu que les agents de **catégorie B** (et certaines filières spécifiques de catégorie A) connaissent, dès 2016, des **changements indemnitaires** (*conversion de primes en points d'indice destinée à bonifier, à terme, les pensions de retraite*), et la suppression des durées d'avancement mini-maxi au profit d'un cadencement d'échelon unique (le lendemain de la parution du décret nécessaire pour son application).

La réforme des agents contractuels* prend en compte quant à elle les modifications introduites par la loi du 12 mars 2012 (« *loi Sauvadet* ») clarifiant les cas de recours aux contrats, et visant à **sécuriser les parcours professionnels des agents**. Est ainsi précisé le **cadre juridique du recrutement** et du **renouvellement des contrats** (mentions obligatoires, délais de prévenance, etc). Sont également **améliorés les droits des agents contractuels** (évaluation, rémunération, réemploi à l'issue des congés, délivrance d'un certificat de travail attestant de l'ancienneté de services...). La réforme intègre également les principes dégagés par la jurisprudence administrative de ces dernières années (obligation de reclassement professionnel, période d'essai et renouvellement, motifs de licenciement et garanties procédurales).

Hélène Meynet et Caroline BANNERY ont également présenté au cours de ces Rencontres **le décret récemment paru sur le télétravail** dans la Fonction Publique (*décret n° 2016-151 du 11 février 2016*), ainsi que ceux relatifs à la scission des cadres d'emplois des ingénieurs et ingénieurs en chef (*décret n° 2016-200 et 201 du 26 février 2016 et suivants*). Bref, pas de répit pour les responsables RH en 2016 !



*Retrouvez une analyse détaillée de la réforme du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatifs aux agents contractuels au sein de notre note n° 2016-02.

Le télétravail



Le décret d'application portant sur le télétravail des fonctionnaires a été publié **le 13 Février**, au Journal officiel. Il permet aux agents de la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière, de travailler depuis leur domicile, de manière volontaire, afin « *de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle* », est-il stipulé dans le décret.

La durée de télétravail des agents, à leur domicile ou « *dans des locaux professionnels distincts de ceux de leur employeur public et de leur lieu d'affectation* », « **ne peut excéder trois jours par semaine** ». De la même manière, le temps de présence sur leur lieu de travail habituel « *ne peut être inférieur à deux jours par semaine* ».

Pour y avoir droit, les **fonctionnaires devront faire une « demande écrite »** auprès de leur hiérarchie. « **L'employeur devra prendre en charge les coûts découlant directement du télétravail**, notamment « *le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci* ».

La durée d'autorisation au télétravail est d'un an maximum renouvelable après entretien et avis du supérieur hiérarchique. Par ailleurs, **l'exercice des fonctions en télétravail devra faire l'objet d'un bilan annuel** présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

A noter que ce décret nécessite, toutefois, la publication d'autres textes (arrêté ministériel pour la fonction publique d'Etat, par exemple) fixant notamment les activités éligibles au télétravail, mais aussi les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données, de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé...

DEFINITIONS

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Source : Legifrance.gouv



Espace collectivités

Le Centre de Gestion 74 a décidé, suite à des propositions qui sont ressorties dans l'enquête sur la communication, de créer une nouvelle page dans son Mag afin de créer une zone d'échange entre les collectivités. En effet, ce nouvel espace est dédié à des témoignages et autres retours sur expériences de collectivités de notre département. Grâce à cela, vous pourrez avoir des exemples et des idées pour développer votre établissement ou votre service. **Si vous souhaitez témoigner, n'hésitez pas à contacter le CDG 74.**

La ville d'Evian : retour sur la cotation des postes

Soucieuse d'améliorer son régime indemnitaire et d'être cohérente avec l'entretien professionnel annuel, la Ville d'Evian a procédé à une **démarche ambitieuse de cotation de l'ensemble des postes de la collectivité** (284 postes : Ville et CCAS). Convaincue par la pertinence de cet outil, la ville d'Evian a décidé de se donner les moyens pour en faire un rendez-vous RH incontournable afin **d'optimiser la carrière et la mobilité de ses agents**.

En 2013, la direction des ressources humaines, soutenue par la direction générale, a donc entrepris une démarche de cotation des postes de la collectivité. Un cabinet consultant l'a accompagnée dans ce projet. Il **a été intéressant de faire ce travail avec un prestataire extérieur** car son questionnement a permis de se détacher d'une approche trop personnalisée.

Ce travail s'est appuyé sur **la lecture poste par poste de l'organigramme** de la ville **et l'analyse de l'activité et des responsabilités** avec une cotation des postes de travail.

L'architecture globale du nouveau régime indemnitaire obéit à une logique de raisonnement sur les postes sans faire référence aux agents qui les occupent.

A ainsi été obtenue **une liste de postes répertoriés par niveau de responsabilité** et déclinés en **niveau de cotation de 1 à 10**. Les critères de cotation ont ensuite été affinés au sein de groupes de travail composés de directeurs et de représentants du personnel.

Définition des niveaux de cotation de 1 à 10 :

Niveau 1

- travail guidé par des consignes de travail bien établies et situations de travail très normées. Initiative requise néanmoins pour faire face à des situations imprévues, dans le champ du poste.

Niveau 2

- travail guidé par des protocoles définis mais initiative requise pour réaliser des choix techniques ou comportementaux, parmi un éventail de solutions établies avec la hiérarchie. Postes requérant une qualification reconnue par un diplôme ou une certification.

Niveau 3

- coordination d'équipe et répartition du travail au quotidien. Travail guidé par des règles et des protocoles bien définis et situations de travail très variées dont le traitement fait néanmoins appel à l'appréciation du professionnel, appelé à travailler souvent en autonomie.

Niveau 4

- **avec encadrement**: Gestion et coordination des équipes au quotidien, élaboration de solutions avec choix de méthodes, nécessitant un champ de connaissances élargi et une planification sur un cycle donné. Contrôle du travail réalisé sur progression.
- **sans encadrement**: élaboration de solutions avec choix de méthodes, nécessitant un champ de connaissances élargi et une planification sur un cycle donné. Contrôle du travail réalisé sur progression.

Niveau 5

- **avec encadrement**: encadrement d'une équipe et coordination d'actions bien définies et présentant souvent un caractère cyclique. Situations techniques et/ou humaines très variées dont le traitement fait le plus souvent appel à l'analyse et au jugement et Travail avec des partenaires dans l'activité courante et contrôle sur les résultats d'ensemble.
- **sans encadrement**: action guidée par des réglementations et/ou processus complexes. Situations techniques et/ou humaines très variées dont le traitement fait le plus souvent appel à l'analyse et au jugement et Travail avec des partenaires dans l'activité courante et contrôle sur les résultats d'ensemble.

Niveau 6

- pilotage d'un service et action guidée par des objectifs opérationnels bien définis nécessitant une connaissance approfondie du domaine et latitude importante en matière de décisions techniques et organisationnelles et travail avec des partenaires, dans l'activité courante.



Niveau 7

- pilotage d'un service et définition et mise en œuvre de plans d'actions à court et moyen terme et action soumise à des exigences réglementaires, techniques, financières et organisationnelles importantes. Développement et maintien de partenariats. Ou membre du comité de direction

Niveau 8

- conduite d'une politique large, impliquant la définition et la mise en œuvre de stratégies d'action à court, moyen, long terme. Montage et gestion d'un budget complexe (financements multiples...) ou important, négociation avec des partenaires, internes et externes, multiples ainsi qu'avec des décideurs

Niveau 9

- impulsion, coordination et supervision de plusieurs politiques ou domaines d'action portés par la municipalité. Participation à la définition des orientations stratégiques de la collectivité

Niveau 10

- direction générale des services

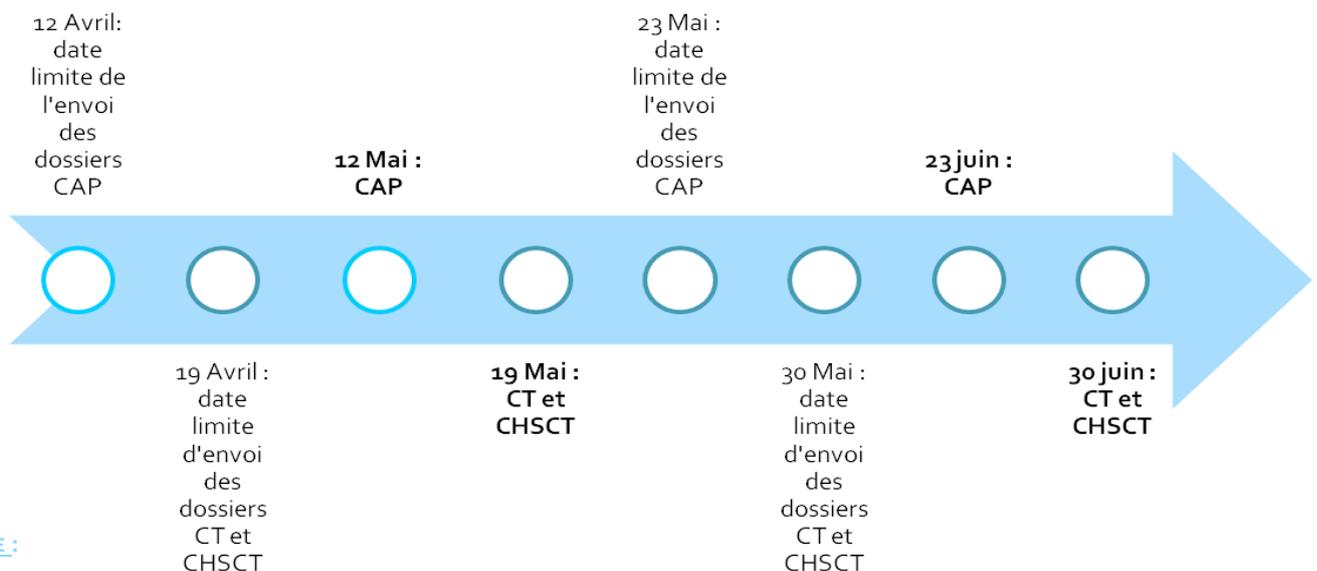
Le projet a été présenté à l'ensemble des services à l'occasion de diverses réunions **au fur et à mesure de son avancée**. Les agents ont eu parfois des difficultés à intégrer ce projet.

Ce projet a, en revanche, permis de :

- **Lisser les filières** : équité et transparence dans l'attribution du régime indemnitaire afin que les agents, dans des situations statutaires et hiérarchiques comparables, soient **traités équitablement**
- **Valoriser les fonctions exercées**, les responsabilités assurées et reconnaître la manière de servir
- **Augmenter sensiblement les salaires** selon une enveloppe définie
- Reconnaître des contraintes par la mise en œuvre de majorations disponibilité, encadrement, adjoint en les déconnectant du niveau de responsabilité identifié

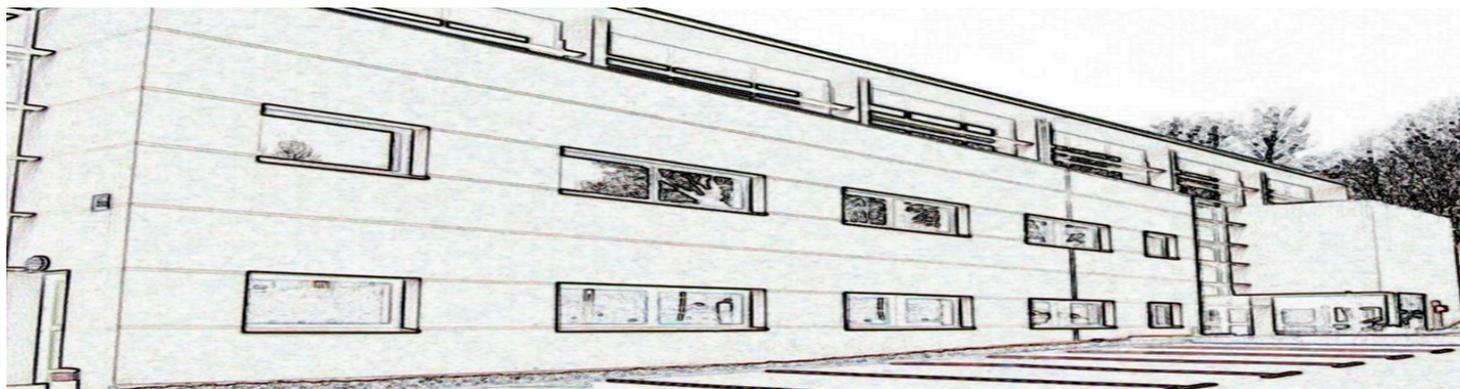
Calendrier et Infos

Calendrier des manifestations et autres réunions



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

Horaires : 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

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux ...



@cdgfpt74



Centre de Gestion 74



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 !



Accès au Pôle Santé au Travail

Adresse : 89, rue du Val Vert - 74600 SEYNOD

(Attention, adressez vos courriers au 55, rue du Val Vert, à l'adresse indiquée ci-dessus)

Tel : 04 50 51 86 70

Sonnez pour annoncer votre arrivée

Directeur de la publication

Louis – Jean VILLARD

Responsable de la rédaction

Valérie BOUVIER

Ont participé à ce numéro

La direction du Centre de Gestion, Solène BOYRIES et les pôles du CDG74.

