

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

CDG74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

Le *Mag* du CDG74



Dossier

Bilan sociaux et observatoire
de l'emploi public p. 4



Enrichissement site internet p. 6

Transformer
la fonction
publique



Application de la loi

p. 10



Dispositions de l'OETH p. 12



LE MOT DU PRÉSIDENT

Mesdames, Messieurs, Cher(e)s collègues,

Une nouvelle année s'ouvre, après une année 2019 riche en activités législatives. En effet, la loi de transformation de la Fonction Publique promulguée au cours de l'été a nécessité une mobilisation forte de la FNCDG et des CDG pour contribuer utilement et apporter des amendements qui nous semblaient importants, notamment dans la prise en considération des territoires.

Globalement, une écoute a été portée et des amendements repris par le législateur. La mobilisation se poursuit aujourd'hui avec des propositions rédactionnelles auprès de la DGCL sur les décrets à paraître.

Sur le département de la Haute-Savoie, l'année 2019 fut aussi pour le CDG 74 l'occasion de travailler encore plus en proximité avec les collectivités : rendez-vous GRC, mise en place de nouvelles prestations comme la GPEEC co-construite avec les collectivités, des rencontres territoriales, un site internet repensé, des boîtes à outils pour faciliter le travail des services RH, des conseils au quotidien...

Sur 2020, nous poursuivrons ce travail engagé de façon collaborative afin de répondre au mieux aux nouveaux modes de gestion des ressources humaines qui se dessinent.

Je vous souhaite une très belle année,

Bonne lecture,

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

SOMMAIRE



Actualités

Séminaire de transformation	p.3
Nouveaux tarifs	p.3



Dossier

Bilans sociaux et observatoire de l'emploi public	p.4
---	-----



Focus

Enrichissement du site Internet du CDG	p.6
--	-----



RH

Mouvement de personnel	p.7
Déclaration Sociale Nominative	p.7



Emploi

Nouveau marché ateliers de mobilité	p.8
Le CDG contribue à l'Open Data de demain	p.8
Prospective RH	p.9



Actualité statutaire

Point sur l'application de la loi de transformation	p.10
Certification de médiateur	p.11
Retraites mutualisation avec le CDG 15	p.11
Info PPCR 1er janvier	p.11



Santé, prévention, handicap

Nouvelles dispositions de l'OETH	p.12
Formation à l'éco-conduite	p.13
Marjorie d'Orazio, nouvelle infirmière	p.13



Ils l'ont fait !

Retour sur une mission de conseil en organisation	p.14
---	------



Calendrier et infos

p.15

Séminaire de transformation



Lundi 9 décembre, l'ensemble des agents du CDG74 s'est réuni au sein de l'Espace Louis Simon à Gaillard pour le séminaire de fin d'année, consacré à la **transformation de la Gestion de la Relation aux Collectivités**.

La journée a débuté par un bilan de l'année 2019, riche en projets, en mouvements, et en nombre de missions menées à bien. La matinée s'est poursuivie par un atelier dédié à la définition des profils de nos interlocuteurs en collectivité. L'objectif fut d'apprendre à connaître leurs caractéristiques, leurs besoins, leurs enjeux, et leurs contraintes, pour mieux répondre à leurs attentes. Répartis en plusieurs groupes de travail, les agents se sont volontiers prêtés au jeu de rôles.

L'après-midi a été consacrée à l'analyse des **interactions** qu'il existe entre la demande qui émane d'une collectivité jusqu'à la réponse apportée par le CDG. En se basant sur l'exemple de quelques prestations, l'ensemble du « parcours client/collectivité » a été découpé et analysé. Un travail qui nous permettra, en interne, de mieux définir les circuits de traitement et les outils à mettre en place pour améliorer ce parcours, afin que la collectivité en ressorte avec un niveau de satisfaction le plus élevé possible.



Tout au long de la journée, les différents groupes de travail ont présenté le fruit de leur réflexion, ce qui a de surcroît, permis aux agents de mieux connaître les métiers de leurs collègues. Enfin, chacun a du faire appel à sa créativité pour trouver un nom au futur « guichet unique » qui sera mis en place.



Tout au long de la journée, l'objectif a ainsi été de **partager et d'alimenter une réflexion collective** sur l'évolution du lien aux collectivités. Ce séminaire a permis de clôturer les deux premières grandes étapes du projet de **Gestion de la Relation aux Collectivités**, à savoir le recueil des besoins et leur traduction en actions concrètes.

L'année 2020, elle, sera consacrée à la mise en œuvre de cette nouvelle GRC.

Nouveaux tarifs

Les nouveaux taux de cotisations et tarifs 2020 sont en ligne sur notre site internet www.cdg74.fr

TAUX DE COTISATIONS ET TARIFS 2020	
ASSISTANCE ADMINISTRATIVE >> Pour les collectivités à l'emploi, l'assistance des agents territoriaux	
COTISATIONS Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%	TARIFS Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%
SANTÉ AU TRAVAIL >> Médecine professionnelle et prévention	
Taux de cotisation Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%	Tarifs Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%

MISES À DISPOSITION MISSIONS TEMPORAIRES	ACCOMPAGNEMENT ET CONSEIL
>> Ligne d'attente Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%	Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%
>> Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%	Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%
>> Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%	Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6% Taux de cotisation : 0,6%



BILANS SOCIAUX ET OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI PUBLIC

UN OUTIL DE PILOTAGE

Parce que le traitement de la donnée va devenir un incontournable outil de pilotage, les CDG recueillent depuis plusieurs années les bilans sociaux des collectivités. Doté d'un outil uniforme sur l'ensemble du territoire national, les CDG agrègent des données permettant de mieux connaître l'emploi public, son évolution, les impacts des nouvelles règles législatives ou réglementaires et d'établir des perspectives en matières de ressources humaines.

L'observatoire mis en place apporte une **aide à la décision** avec des **fiches synthèse** par collectivités, des **bilans comparés** ou encore des **études thématiques** comme celles sur la retraite ou encore sur les stations de montagne établies à la demande des employeurs publics.



POUR 2017 AU NIVEAU NATIONAL

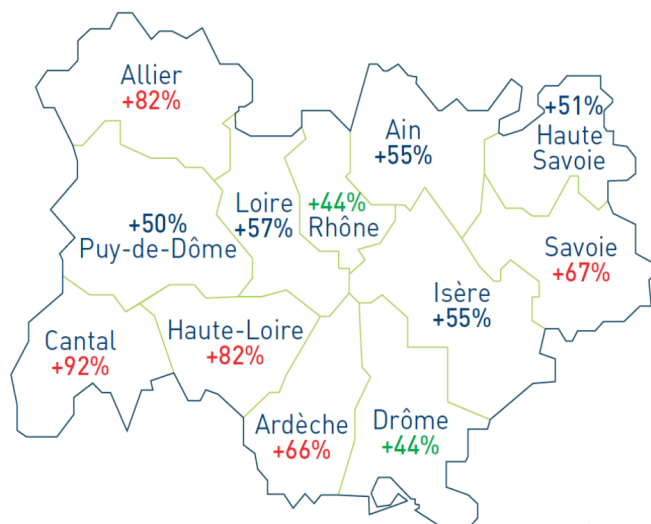
69 % de collectivités répondantes

La part des collectivités ayant répondu est de 69%, soit 52 068 collectivités et établissements publics qui ont saisi le bilan social 2017 sur l'application (www.donnees-sociales.fr).

La part des effectifs concernés est de 76%, ce qui représente 1 435 254 agents collectés.

Au niveau régional, une étude a été menée sur les départs à la retraite qui met en lumière des éléments intéressants notamment dans l'anticipation d'un

nombre importants de départs entre 2018 et 2030 : **Les départs à la retraite entre 2012 et 2017 montrent la disparité entre les départements avec des taux très élevés pour certains territoires.**



Des estimations des départs à la retraite sur la période de 2018 à 2030 ont été proposées. Ces estimations ont été réalisées sur la base de l'effectif territorial total au 31/12/2014 du Système d'Information des Agents des Services Publics (SIASP).

Deux hypothèses d'âge de départ ont été analysées :

- une à 62 ans (qui est actuellement l'âge légal de départ),
- l'autre à 65 ans (qui constitue une hypothèse « haute »).

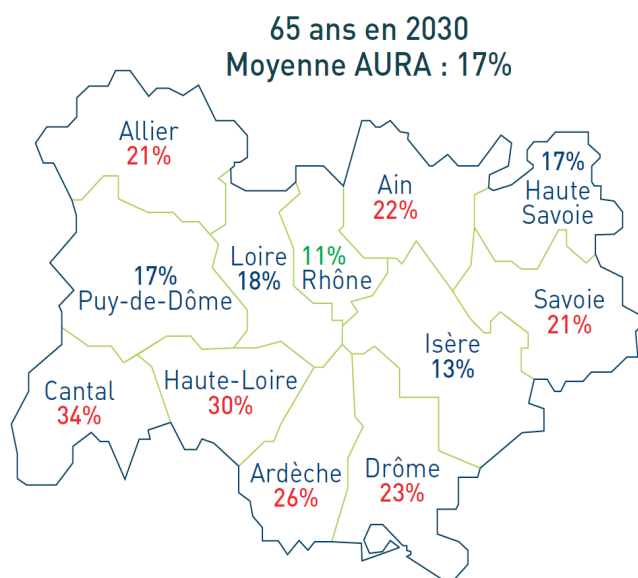
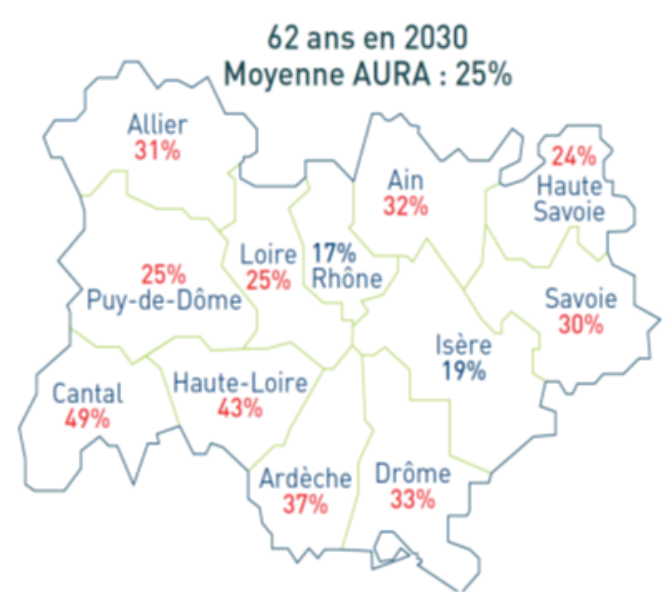
Ces hypothèses d'âge de départ sont étudiées sur cinq années jalon : 2014, 2018, 2022, 2026 et 2030. Cette méthodologie permet de présenter des taux de départ en pourcentage cumulé.

Toutefois, ces données sont à prendre avec précaution car elles sont basées sur l'effectif 2014 et n'incluent pas les recrutements intervenus au cours de la période. Pour autant des tendances se dessinent et donnent des orientations dont les collectivités peuvent tenir compte notamment lors des recrutements.



LES PROJECTIONS PAR DÉPARTEMENT

Les cartes ci-dessous présentent le pourcentage cumulé d'agents territoriaux atteignant l'âge de 62 ans (gauche) en 2030 ou 65 ans (droite) en 2030 par rapport à l'effectif territorial de chaque département



PROJECTIONS PAR CATÉGORIE ET CADRES D'EMPLOIS

Les projections des départs à 62 ans font apparaître également des différences par catégorie et par cadre d'emplois.

Alors que la moyenne régionale des agents ayant au moins 62 ans est de 25 % en 2030, ce taux est de 46 % pour les agents de catégorie A, de 27 % pour les B et 14 % pour les C.

S'agissant des cadres d'emplois, la situation est particulièrement préoccupante pour les administrateurs qui seront 86 % à avoir au moins 62 ans en 2030, ainsi que les ingénieurs (36 %).

A noter également qu'en catégorie C, les cadres d'emplois des agents de maîtrise (16 %), ATSEM (21 %) et agents sociaux (24 %) présentent des taux de départs plus élevés que la moyenne de leur catégorie qui est de 14 %.

Pour tout renseignement sur cet observatoire n'hésitez pas à contacter votre CDG.



ENRICHISSEMENT DU SITE INTERNET DU CDG



Nous connaître - nous rejoindre



Votre CDG recrute

En cliquant sur l'onglet « **Nous connaître - nous rejoindre** », page « **Votre CDG recrute** », vous avez dorénavant accès à différents volets d'informations liés au recrutement du CDG 74, à savoir le processus d'intégration des nouveaux agents, leur droit à la formation et le potentiel de mobilité. C'est également à cet endroit que l'on peut consulter les **offres d'emploi** internes au CDG !

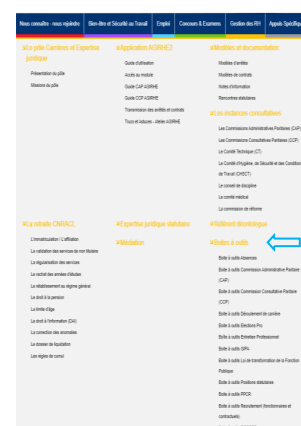


Gestion des RH



Boîtes à outils

La page « **boîte à outils** », disponible dans l'onglet « **Gestion des RH** », constitue une importante base de données sur les thématiques de **gestion de carrières**, et regroupée en **grandes thématiques** : CAP, positions statutaires, recrutement, temps de travail, gestion des absences, etc. L'objectif de ces boîtes à outils est de donner des éléments de réponses aux collectivités afin de pouvoir traiter seules les situations classiques et récurrentes. Notez qu'une boîte à outils dédiée à la loi de transformation de la fonction publique a également été créée à cet endroit, n'hésitez pas à la consulter régulièrement.

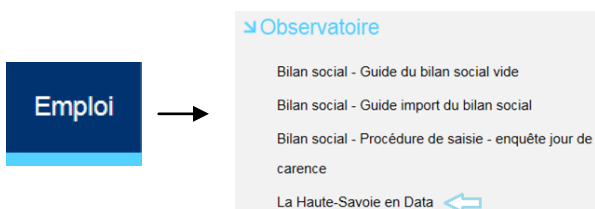
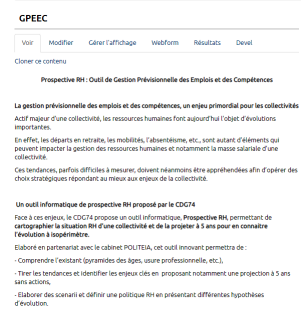


Appuis Spécifiques



GPEEC

La page « **GPEEC** », disponible dans l'onglet « **Appuis spécifiques** », regroupe l'essentiel de l'information concernant le nouvel outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Celui-ci permet d'accompagner les collectivités dans leur approche de la Gestion des Ressources Humaines dans une **dynamique de prospective**, et ainsi fournir une aide précieuse quant aux **choix stratégiques** à opérer.



Dans l'onglet « **Emploi** », page « **Observatoire** », sous-rubrique « **La Haute-Savoie en Data** », vous trouverez toutes les informations utiles sur cet outil lancé en novembre dernier. Vous y trouverez notamment un tutoriel sous format vidéo permettant d'**accompagner** les collectivités dans leurs premiers pas sur la plateforme.



N'attendez plus pour vous rendre sur www.cdg74.fr !

MOUVEMENT DE PERSONNEL

CÔTÉ DÉPARTS ...

Nous disons au-revoir à **Fabienne PANISSET**, qui occupait le poste d'assistante RH. Après 16 ans au CDG, elle a saisi l'opportunité de rejoindre la Mairie de Saint-Jean de Sixt, début décembre.

Maxime LONGERET, quant à lui, quittera le pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques mi-janvier pour rejoindre la mairie de Rumilly.

Salma BOUSSEDRA, en charge de la paie et du chômage, part elle aussi à la découverte de nouveaux horizons professionnels hors fonction publique à compter de fin janvier après avoir travaillé presque 10 ans au CDG.

Nous leur souhaitons une excellente continuation !

DSN (Déclaration Sociale Nominative) : avant l'échéance de... janvier 2020

A QUOI SERT LA DSN ?

Auparavant, les collectivités et établissements publics remplissaient différentes déclarations sociales pour chaque salarié, par mois, par trimestre, ou par an.

Il s'agissait par exemple de la DADSU (déclaration annuelle), des déclarations de bordereaux URSSAF (mensuelles), des attestations de salaire (en cas d'arrêt maladie des agents rattachés au régime général), des attestations Pôle Emploi.

La DSN va remplacer l'ensemble de ces déclarations, c'est une « **photo fin de mois** » de la paie.

Elle repose sur la transmission :

- d'un **fichier unique, mensuel et dématérialisé** des données issues de la paie : **DSN mensuelle**.
- et sur des **signalements d'événements** à destination de la CPAM, Pôle emploi, Caisses retraites...

QU'EST-CE QUE CELA VA CHANGER POUR VOUS AU NIVEAU DE LA CPAM ?

CÔTÉ ARRIVÉES ...

Nicolas LANFROY est le nouveau directeur-adjoint au pôle « Moyens généraux » depuis le 16 décembre.

L'équipe d'archivistes du CDG se renforce avec l'arrivée de **Claire-Eloïse LAPIERRE** en novembre.

Nous accueillons également **Anne HERLIN**, en remplacement de Fabienne PANISSET sur le poste d'assistante RH.

Nathalie LEFEBVRE remplace Salma BOUSSEDRA au service paie-chômage.

Céline LAMBERT remplace Faten BONAVENTURE au poste d'agent d'accueil du CDG.

Léa KESSLER vient compléter les rangs des préventeurs à compter de début janvier.

Nous leur souhaitons à tous la bienvenue !

Le signalement d'événement remplace les attestations de salaires effectuées en ligne via net entreprises. Pour effectuer ces signalements, un historique est nécessaire selon le type d'arrêt :



Toutes les informations relatives à la mise en place de la DSN sont disponibles sur le site : dsn-info.fr

Suivant le calendrier fixé par le décret n°2018-0148, toutes les collectivités et établissements publics seront passés à la DSN d'ici le 1^{er} janvier 2022.

Le CDG74 migre quant à lui dès le 1^{er} janvier 2020 !

Toutes les collectivités et établissements ayant confié l'exécution de la paie au CDG seront également concernés par cette mise en place.

Les collectivités concernées par la DSN dès 2020 sont invitées à **une réunion d'information par la CPAM le mardi 4 février 2020 de 9h à 12h dans les locaux du CDG.**



NOUVEAU MARCHÉ ATELIER MOBILITÉ

QU'EST-CE QU'UN ATELIER MOBILITÉ ?

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement à la mobilité des fonctionnaires territoriaux : une formation-action organisée par le CDG 74 qui constitue un point de départ dans une démarche d'évolution professionnelle.



DANS QUEL BUT ?

Anticiper et accompagner la mobilité des agents.

COMMENT ?

Grâce à 35h d'atelier sur une période de 4 mois réparties en 5 entretiens individuels et 5 séances collectives.

LES + QUI FONT LA DIFFÉRENCE

- ⇒ Un accompagnement individuel et renforcé pour les agents
- ⇒ Un prestataire extérieur spécialiste des bilans professionnels et de la formation en collectivité
- ⇒ Des échanges riches : groupes inter-collectivités de 8 personnes maximum

LE CDG74 CONTRIBUE À L'OPEN DATA DE DEMAIN

Le CDG a participé à une journée d'échanges, organisée par Infopro Digital (créateur d'Open Data Gazette), sur l'utilisation des données dans les collectivités. Pour rappel, celles de plus de 3 500 habitants et de plus de 50 agents (équivalent temps plein) doivent publier en ligne leurs données.

Nos échanges ont permis **d'énoncer les bonnes pratiques de l'Open Data** (données en libre-accès sur le web).

Ainsi, les collectivités devront : **sélectionner les informations pertinentes, développer une culture de la donnée dans tous les services et former les agents.**

- ⇒ Un entretien exploratoire et un entretien de restitution

PAR QUI ?

L'accompagnement est assuré par la Maison de l'Information sur la Formation et l'Emploi, prestataire sélectionné par une procédure de marché. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2022.



L'intervenante missionnée pour guider les agents dans leurs démarches est titulaire d'un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Psychologie du Travail. Elle est formée en Process Communication, au diagnostic organisationnel et dispose d'une solide expérience en matière de conseil RH, formation et bilan de compétences. Intervenante depuis plus de 15 ans sur les questions liées à la VAE, au recrutement et à la mobilité, elle propose un accompagnement à la fois global et personnalisé aux agents tout au long des ateliers mobilité.

Une véritable stratégie doit être définie, afin de pouvoir centraliser les données naturellement disséminées dans les services.

L'Open Data ce n'est pas qu'une obligation légale. C'est **l'occasion de porter un regard objectif sur son territoire, en l'utilisant comme un levier pour les actions internes et externes.** C'est dans cet esprit que



le CDG se positionne en utilisant les données d'Open Data Gazette afin d'accompagner les collectivités dans la gestion de leur ressources humaines.

PROSPECTIVE RH : OUTIL DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES, UN ENJEU PRIMORDIAL POUR LES COLLECTIVITÉS

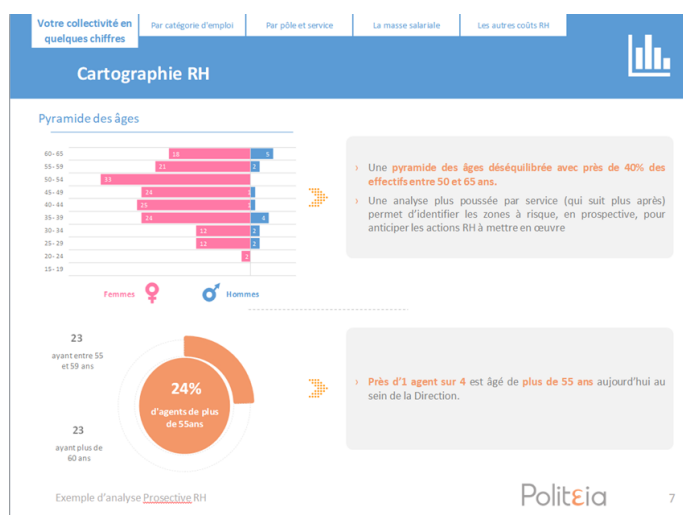
Actif majeur d'une collectivité, les ressources humaines font l'objet aujourd'hui d'évolutions importantes.

En effet, les départs en retraite, les mobilités, l'absentéisme, etc., sont autant d'éléments qui peuvent impacter la gestion des ressources humaines et notamment la masse salariale d'une collectivité.

Ces tendances, parfois difficiles à mesurer, doivent néanmoins être appréhendées afin d'opérer des choix stratégiques répondant au mieux aux enjeux de la collectivité.

UN OUTIL INFORMATIQUE DE PROSPECTIVE RH PROPOSÉ PAR LE CDG74

Face à ces enjeux, le CDG74 propose un outil informatique, Prospective RH, permettant de cartographier la situation RH d'une collectivité et de la projeter à 5 ans pour en connaître l'évolution à isopérimètre.

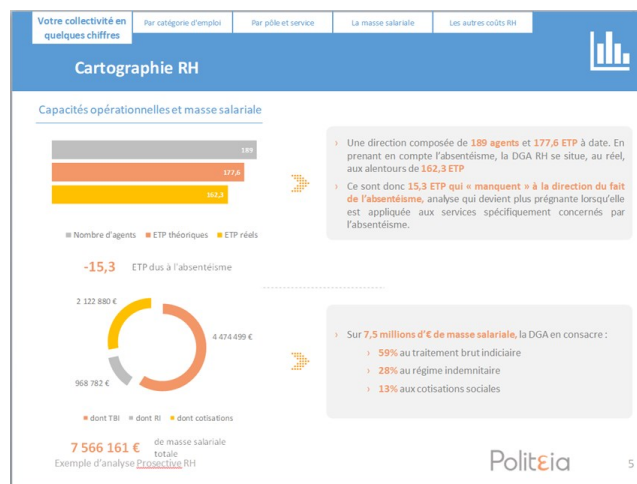


Elaboré en partenariat avec le cabinet POLITEIA, cet outil innovant permettra de :

- Comprendre l'existant (pyramides des âges, usure professionnelle, etc.),

- Tirer les tendances et identifier les enjeux clés en proposant notamment une projection à 5 ans sans actions,
- Elaborer des scénarii et définir une politique RH en présentant différentes hypothèses d'évolution.

COMMENT FONCTIONNE L'OUTIL PROSPECTIVE RH ?



A partir des données SIRH de la collectivité, l'outil permettra de réaliser une analyse cartographiée de la situation RH, de la projeter à 2, 3 ou 5 ans pour en connaître la situation à isopérimètre.

Au regard des incidences identifiées si rien n'est anticipé, l'outil pourra permettre par ailleurs, de scénariser des choix pour en mesurer les conséquences RH et financières.

UN OUTIL INNOVANT POUR UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Prospective RH est ainsi l'un des outils de pilotage développé par le CDG74 pour impulser une vision plus large en matière de ressources humaines et offrir un accompagnement sur mesure aux collectivités haut-savoyardes.

Ces dernières pourront donc orienter les choix stratégiques en fonction des projections formulées et ainsi anticiper davantage la gestion de leurs personnels.



POINT D'ÉTAPE SUR L'APPLICATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA F.P. DU 6 AOÛT 2019

Une cinquantaine de décrets d'application et plusieurs ordonnances sont attendus pour mettre en application les dispositions de la loi TFP.

DÉCRET PUBLIÉ :

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP

→ Sur les lignes directrices de gestion (LDG), le décret vient préciser leur procédure d'élaboration, en distinguant :

- Les LDG relatives à la stratégie de pilotage des ressources humaines, qui seront élaborées par chaque collectivité, laquelle les soumettra à son Comité Technique (CT) ;
- Les LDG relatives à la promotion interne et la valorisation des parcours, qui seront élaborées par le CDG pour toutes les collectivités affiliées, puis soumises pour avis aux collectivités disposant de leur propre CT, qui auront un délai de 2 mois pour recueillir l'avis de ce dernier, avant que les LDG ne soient arrêtées par le Président du CDG.

Sur le contenu des LDG, seuls les critères sont définis par le décret, en laissant libre la définition de leur contenu par les collectivités.

Les LDG seront élaborées pour une durée pluriannuelle pouvant aller jusqu'à 6 ans, et un bilan annuel sur leur mise en œuvre en matière de promotion et de valorisation des parcours sera présenté au CT.

→ Sur les CAP, le décret met en œuvre la **suppression d'une partie de leurs compétences**, et prévoit pour certaines de ces compétences une possibilité de saisir la CAP uniquement sur demande du fonctionnaire.

Au 1^{er} janvier 2020, il est précisé que seront supprimés les avis de la CAP sur les mutations, les détachements, l'intégration ou la réintégration après détachement, les disponibilités (sauf cas de demande de saisine émanant de l'agent).

Le Guide des CAP élaboré par le CDG74 a été mis à jour et peut être consulté sur le site internet.

Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Les modalités d'acquisition des droits à CPF sont modifiées à compter du 1er janvier 2020, dans un sens plus favorable aux agents :

- Droit à 25h/an dans la limite d'un plafond de 150h ;
- Pour les agents de catégorie C n'ayant pas atteint bac+2 (au lieu du CAP jusqu'à aujourd'hui), ces droits sont portés à 50h/an dans la limite d'un plafond de 400h ;
- Crédit d'heures supplémentaires en prévention d'une situation d'inaptitude restant limité à 150h.

Les modalités de conversion entre le secteur public et le secteur privé sont également précisées :

- 1h = 15€, dans les deux sens ;
- Le résultat de la conversion reste soumis aux plafonds en vigueur pour chaque secteur.

PRINCIPAUX DÉCRETS EN ATTENTE DE PUBLICATION PROCHAINE :

- ◆ Procédure de mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les

contractuels en CDI et modalités de calcul de l'indemnité de rupture (*décembre 2019*).

- ◆ Toiletage du décret de 1991 relatif aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet et précision sur les modalités de prise en charge en cas de refus de transformation de l'emploi (*fin 2019 – début 2020*).

- ◆ Procédure de recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents (*fin 2019 – début 2020*).

- ◆ Modalités de recrutement d'un agent sur un contrat de projet et délai de prévenance pour mettre fin à un tel contrat (*janvier 2020*).

- ◆ Conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées comme contractuelles par la voie du recrutement direct sur les emplois fonctionnels des collectivités et établissements de plus de 40 000 habitants (*janvier 2020*).

- ◆ Liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux et leurs conditions d'octroi ainsi que les autorisations qui sont accordées de droit (*février 2020*).

- ◆ Mise en œuvre d'un plan pluriannuel (de 3 ans) sur l'égalité entre les femmes et les hommes et précision des règles relatives à la parité lors des nominations, dans la composition des jurys et instances de la fonction publique (*février 2020*).

- ◆ Mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (*février 2020*).

CERTIFICATION DE MÉDIATEUR

Monsieur Théo BELMONT, en charge de l'expertise juridique au sein du CDG, a obtenu en septembre dernier, la **certification de médiateur**.

Neuf jours de formation au sein de la Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation ont été nécessaires pour avoir le droit d'exercer. La certification est un gage de légitimité supplémentaire délivrée lorsque l'agent passe avec succès les épreuves du Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris.



La **médiation préalable obligatoire** constitue une alternative à l'engagement d'une procédure auprès du tribunal pour régler les différends. Grâce à l'intervention neutre d'une tierce personne, l'employeur public et son agent peuvent tenter de trouver un accord autour d'un **dialogue constructif**. Outre l'aspect humain, la médiation se révèle être

également plus intéressante en terme de délai et de coût.

Le médiateur effectue sa mission avec **impartialité**. Il est tenu au **secret professionnel** et intervient en toute **confidentialité**.



En tant que **tiers de confiance**, l'objectif du CDG 74 est de rétablir un climat de confiance entre l'employeur et son agent pour aboutir à une résolution du conflit de façon **amiable**.

En quelques chiffres ...

Aujourd'hui ce sont **175 collectivités** qui adhèrent à ce service sur l'ensemble du département.

Depuis **2018**, année de la mise en place de la médiation préalable obligatoire, ce sont **3 conflits sur 4** présentés au service, qui ont été résolus grâce à la médiation.

RETRAITES : MUTUALISATION AVEC LE CDG 15

Le CDG74 a pris la décision de **mutualiser partiellement la mission Retraites** avec le Centre de gestion du **Cantal (CDG15)**.

Le CDG15 prendra ainsi en charge, à compter du 1^{er} janvier prochain, les dossiers suivants avant transmission à la CNRACL pour le compte des collectivités affiliées au CDG74 :

- ⇒ **Les dossiers de liquidations de pensions (vieillesse, réversion)**
- ⇒ **Les dossiers de simulations de calcul**
- ⇒ **Les dossiers de qualification des CIR (QCIR)**

Les autres actes de gestion continueront à être **traités par le CDG74, qui reste votre interlocuteur privilégié et de proximité**.

Pour toute précision à ce sujet, nous vous invitons à contacter votre correspondante retraites, Catherine VIOLLET.

INFO PPCR 1ER JANVIER

A compter du 1^{er} janvier 2020, un nouveau reclassement indiciaire a eu lieu. Il convient de prendre un arrêté de reclassement, que vous pourrez trouver directement dans AGIRHE fin décembre 2019.

Pour rappel, **ce dispositif ne concerne que les fonctionnaires.**

A savoir, certains cadres d'emplois, grades ou échelons ne sont pas concernés par cette revalorisation.

Aussi, pour accompagner les collectivités, une note « Report de la mise en œuvre de l'accord PPCR au 01 janvier 2020 » et les échelles indiciaires 2020 sont disponibles sur le site internet du cdg74, onglet « Gestion des RH », boîte à outils PPCR.



NOUVELLES DISPOSITIONS DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique réforment l'OETH. **Ces réformes entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020, et impacteront** après publication d'un certain nombre de décrets la **déclaration obligatoire de l'obligation d'emploi de 2021, sur les effectifs de 2020.**

LES BÉNÉFICIAIRES

Concernant le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'OETH, plusieurs modifications entrent en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020 :

→ Les agents en Période de Préparation au Reclassement (PPR) seront comptabilisés

→ Les employeurs pourront toujours s'acquitter partiellement de l'OETH en comptabilisant les stagiaires, mais cet acquittement n'est plus plafonné (le plafond était de 2% de l'effectif total)

→ Un décret précisant cet acquittement est en attente, notamment concernant la durée des stages, et devrait être publié en 2020.

→ Le recours à la sous-traitance n'impactera plus le taux d'emploi.

→ Seuls les travailleurs présents au sein de l'établissement

pourront être comptabilisés (les dépenses relatives à la sous-traitance restent toutefois déductibles).

→ Les bénéficiaires de l'OE recrutés après 50 ans, ou reconnus bénéficiaires après 50 ans, compteront pour 1,5 unité, lors de la première année (1 unité par la suite).



L'OBLIGATION

Le taux d'emploi cible reste de 6% mais sera révisé tous les 5 ans, après avis du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH), en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et leur situation au regard du marché du travail.

LA DÉCLARATION

La DOETH sera généralisée à tous les employeurs publics quel que soit leur effectif.

Tous les employeurs devront déclarer mensuellement le statut de leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi via la Déclaration Sociale Nominative.

LES DÉPENSES DÉDUCTIBLES

Les catégories de dépenses déductibles seront recentrées en 3 catégories (13 auparavant) :

→ Des modifications ont été apportées aux déductions de frais de recours à la sous-traitance. La déduction est calculée en

appliquant un taux de 30% HT des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, après déduction des coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation.

→ Le montant de la déduction des frais de recours à la sous-traitance est par ailleurs plafonné :

- Déduction de 50% du montant de la contribution si l'employeur **emploie moins de 3%** de travailleurs handicapés
- Déduction de 75% du montant de la contribution si l'employeur **emploie au moins 3%** de travailleurs handicapés

→ Le montant de la déduction des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, devient également plafonné à 10%.

Les modalités de déductions des dépenses liées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés, sont précisées :

- 90% du montant due au titre de l'année 2020
- 80% à compter de l'année 2021

N'hésitez pas à consulter :

Le site Internet du CDG74 :

<http://www.cdg74.fr/>

Le site du secrétariat d'Etat :

<https://handicap.gouv.fr/>

FORMATION À L'ÉCO-CONDUITE

Dans le cadre des actions de prévention des risques professionnels, 18 agents itinérants du CDG 74, ont bénéficié d'une formation en interne sur les risques routier et l'éco-conduite.

Cette dernière consiste essentiellement à conduire en bas régime. Par exemple, pour une vitesse constante de 50 km/h, il est recommandé d'utiliser le 4e voire le 5e rapport de la boîte de vitesses, plutôt que le 3e. Il est également conseillé d'avoir une conduite souple et de maintenir une vitesse stable fin d'éviter les accélérations et les freinages de façon trop brutale.



Après un temps de formation théorique, les agents ont été invités à conduire auprès de leur formateur de *Nouvelle Route* afin de bénéficier de conseils et astuces pratiques sur les règles de la bonne conduite.

Les objectifs de cette formation sont de :

- ⇒ Limiter les émissions de gaz à effet de serre
- ⇒ Réduire la consommation de carburant
- ⇒ Réduire l'accidentologie
- ⇒ Améliorer les conditions de travail
- ⇒ Réduire le stress au volant

Les agents se sont montrés très investis et dynamiques tout au long de la formation ce qui a contribué à rendre les échanges plus constructifs, qu'ils soient collectifs ou individuels. Ainsi le formateur a partagé l'ensemble des connaissances nécessaires à la compréhension des avantages de l'éco-conduite et à la modification des pratiques pour évoluer vers une conduite éco-responsable.

MARJORIE D'ORAZIO VIENT RENFORCER L'ÉQUIPE DE SANTE AU TRAVAIL



Depuis le 9 décembre 2019, Madame **Marjorie D'ORAZIO** renforce les effectifs de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG 74.

Plus particulièrement, en sa qualité d'infirmière, elle vient compléter l'équipe de praticiens composée désormais de cinq médecins (les docteurs Olivier BARAULT, médecin coordinateur, Louis KOOSINLIN, Gaëlle SENE, Elodie CASSAGNERES et Katarina MIKOLAJOVA) et trois infirmières (Catherine VARDON, Dorothée DELIEGE et Marjorie D'ORAZIO).

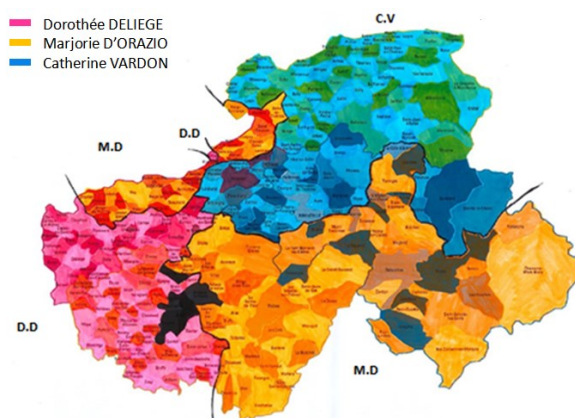
Après une nécessaire période d'adaptation à l'emploi, Marjorie D'ORAZIO pourra participer à la plénitude des tâches dévolues aux infirmières de santé du CDG 74 : entretiens infirmiers (incluant les visites d'embauche), vaccinations professionnelles, études de postes, suivi des dispositifs de maintien dans l'emploi ...

Cette arrivée permettra au service de médecine préventive d'assurer une meilleure régulation des situations médicales relevant du suivi périodique des agents, et tout particulièrement le recentrage des

médecins de prévention sur les situations complexes, les dossiers suivis par les instances médicales (et tout particulièrement devant la commission de réforme en matière d'accident de service/de trajet et de maladie professionnelle, avec la mise en œuvre du CITIS) les procédures de reclassement induites par le développement de la PPR, et les actions sur le milieu professionnel.

Nous lui souhaitons la bienvenue, et une collaboration fructueuse avec les collectivités qu'elle aura la charge d'assister et de conseiller dans le cadre de ses fonctions.

A cet égard, la répartition des collectivités adhérentes entre chacune des trois infirmières a pu être redéfinie. La cartographie retenue est la suivante :





ILS L'ONT FAIT !



MISSION DE CONSEIL EN ORGANISATION AU LABORATOIRE DEPARTEMENTAL D'ANALYSES DES HAUTES-ALPES



Hautes-Alpes
le département

POURQUOI AVOIR FAIT RECOURS AU SERVICE « CONSEIL EN ORGANISATION » DU CDG74 ?

La décision a été prise par la direction générale de réaliser un diagnostic organisationnel de notre **Laboratoire Départemental Vétérinaire et d'Hygiène Alimentaire (LDVHA)**.

Des questions récurrentes d'organisation non résolues, un besoin de clarifier les positionnements managériaux, la grande diversification des missions dont certaines s'exercent dans un contexte concurrentiel ainsi que l'évolution de la pression normative nous ont conduit à commander ce travail pour **mettre en évidence les points de blocage et aboutir à un nouveau projet de service fédérateur**. Notre volonté dès l'origine était de confier cette mission à un centre de gestion dont la

connaissance du milieu territorial est évidente. Le CDG le plus proche offrant cette prestation était le CDG 74, c'est donc logiquement que nous nous sommes tournés vers lui.

QUELS SONT LES AVANTAGES / LES POINTS FORTS DE CETTE PRESTATION ?

L'expertise du CDG en ce qui concerne l'environnement territorial est très appréciable. Même si l'équipe n'avait jamais été amenée à auditer un laboratoire tel que le nôtre auparavant, ils ont su appréhender à la fois l'ensemble des missions exercées alors qu'elles relèvent de domaines techniques et scientifiques très pointus ainsi que les enjeux plus stratégiques liés à cet établissement. Il a également été possible à tout moment de la mission de redéfinir avec eux les priorités et la marche à suivre.

COMME S'EST DÉROULÉE LA MISSION ?

Malgré la distance géographique, la mission s'est très bien déroulée. Nous avons réalisé une partie du travail préparatoire en réunion audio ou visio et nous avons concentré le travail de l'équipe en présentiel sur des journées groupées pour les phases plus opérationnelles :

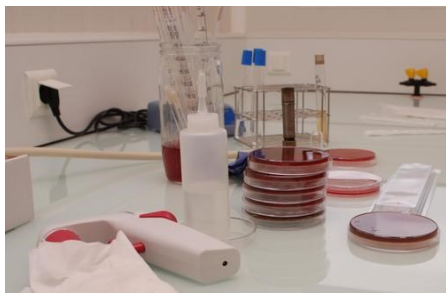
entretiens, restitutions etc.

Côté collectivité, nous avons au départ peut-être un peu sous-estimé l'importance de la communication à mener en amont en direction des équipes concernées. Avec le recul je réalise qu'il est important de partager clairement les objectifs de la mission avec les agents afin de lever les éventuelles ambiguïtés. Heureusement ce déficit d'information a pu être compensé en cours de travail.

QUE VOUS ONT APPORTÉS LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE ?

En premier lieu une **vision extérieure et donc plus objective** de l'établissement à auditer. En second lieu, une **étude globale** des problématiques rencontrées alors que nous avions tendance jusqu'à lors, en interne, à aborder les difficultés de manière plus sectorisée. Cette approche globale permet évidemment une appréhension plus générale des questionnements, c'est donc plus facilitant pour la mise en œuvre d'un projet de service. Ensuite, l'étude et notamment la conduite des entretiens en « effet miroir » a permis de détecter des sujets ou des « non-dits » qui n'avaient jamais été remontés jusqu'à la direction générale.

VOTRE ÉTABLISSEMENT A-T-IL DÉJÀ COMMENCÉ À METTRE EN PLACE CERTAINES PRÉCONISATIONS ?



Oui. Nous avons même pu annoncer lors de la restitution aux agents du diagnostic quelles préconisations nous allions rapidement mettre en œuvre.

Même si nous souhaitons mener la remise à plat du fonctionnement du LDVHA sur la

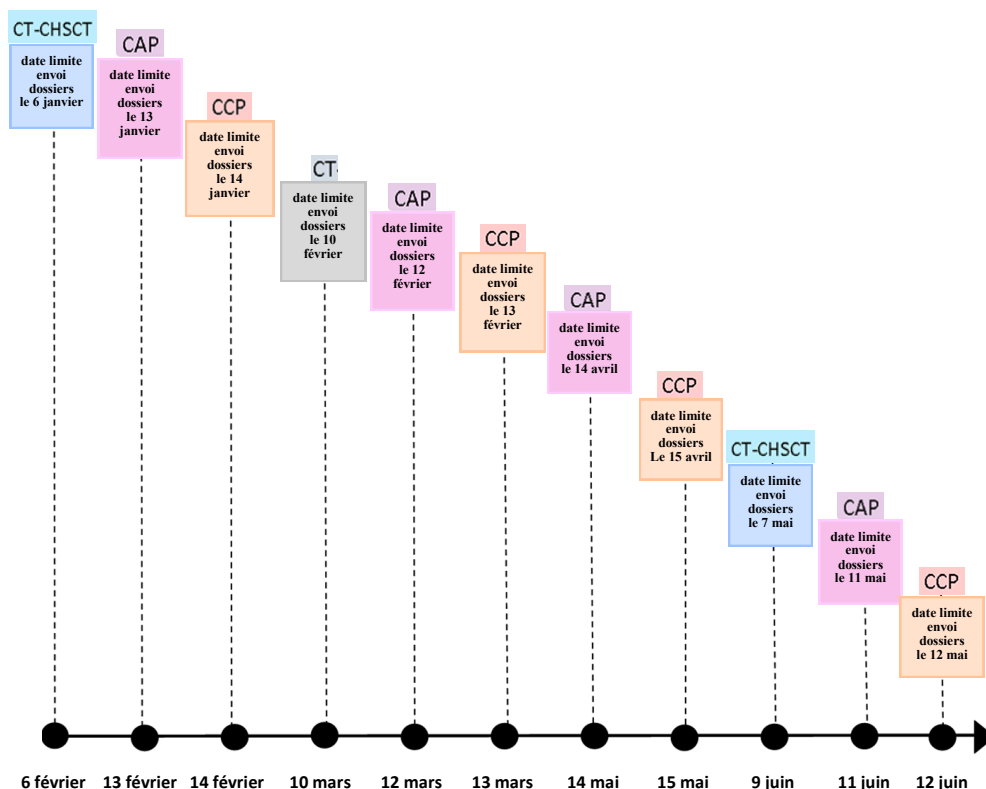
base d'un projet de service, certaines actions sont réalisées sans délai, il s'agit notamment des mesures liées aux recrutements en instance, maintenant que les compétences attendues sont bien cernées. Nous allons également régler rapidement les situations génératrices de conflits interpersonnels, peu nombreuses mais qui généraient des tensions.

POUR QUELLES RAISONS RECOMMANDERIEZ-VOUS CETTE PRESTATION ?

Pour l'écoute et la capacité à bien cerner nos besoins dont a fait preuve l'équipe du CDG74. L'échange clair et franc et la

grande capacité à s'adapter, même en cours de mission à nos contraintes et nos demandes.

CALENDRIER ET INFOS



CT : Comité Technique

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCP : Commission Consultative Paritaire

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

LE CDG 74, C'EST...

65
collaborateurs



5 pôles et
2 cellules



18 missions
et services

Des projets
innovants



14 000
carrières
suivies



De multiples
partenariats



431
collectivités
affiliées



Du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 17h00
Le vendredi : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 16h30



04 50 51 98 50 / **Fax** : 04 50 45 52 34



55 rue du Val Vert
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY



Accès au Pôle Santé au Travail
89, rue du Val Vert
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY
(Attention, adressez vos courriers au 55, rue du Val Vert)
Sonnez pour annoncer votre arrivée



04 50 51 86 70

Crédit photo :

Photo © Jean-Noël
Martin
Pixabay
Freepik



Suivez-nous sur les réseaux sociaux



*A
bientôt !*

et notre site internet **www.cdg74.fr**

16- Le Mag du CDG 74 n°24 - octobre - novembre - décembre