

Le *Mag* du CDG74



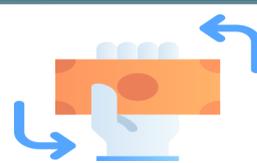
Dossier :
Une démarche novatrice :
vision, territoire et RH
p.8-9



Focus :
Elections professionnelles
2022
p.10-11



Emploi : Formation
« Parcours secrétaire
de mairie / responsable
administratif » p.14



RH :
Zoom sur la paie à façon
P.16

LE MOT DU PRÉSIDENT



La période estivale s'achève et la rentrée est synonyme d'une volonté des collectivités de se tourner vers l'avenir en engageant les projets mis en attente du fait de la crise sanitaire.

Le CDG74, qui a accompagné cette période de gestion de la crise, se tourne de la même façon vers l'avenir, en engageant une réflexion sur le rôle du CDG74 comme un acteur majeur de l'ingénierie territoriale en matière de GRH.

Au-delà des missions de conseil et d'accompagnements, le CDG74 a mis en place un espace info destiné à rendre plus efficiente la réponse aux collectivités. Le travail se poursuit avec l'acquisition d'une plateforme de GRC (gestion de la relation aux collectivités). Parallèlement de nouvelles missions sont en réflexion et un schéma de coopération régionale en cours de rédaction.

Chacun sait que sans une attention portée aux ressources humaines, les collectivités ne peuvent faire aboutir leurs projets. Ainsi la prospective RH devient un enjeu majeur pour accompagner les transformations qui traversent la FPT : transition écologique, enjeu numérique notamment. Le CDG74 a développé un nouvel outil pour aider les collectivités du département à lancer cette réflexion. 3 solutions sont proposées : un open data gazette, un rapport territorial RH simplifié mettant en lien des indicateurs territoriaux (démographie, emploi, équipements...) avec des indicateurs RH issus des bilans sociaux, et enfin une version complète permettant de dessiner une prospective RH.

Si vous avez un intérêt pour ces outils prospectifs, n'hésitez pas à solliciter les services du CDG74 !

Je vous souhaite une bonne lecture,

Antoine de MENTHON

SOMMAIRE

Actualités

88 ^{ème} édition du Congrès des Maires	p.3
Le CDG74 se met au vert ! ;;;.....	p.3
De nouveaux élus au CD74 et au SDIS 74	p.3
Travaux en cours au Pôle Santé au Travail	p.3

Moyens généraux :

La prévention des conditions de travail des archivistes	p.4
Travaux au PST, nouvelle organisation	p.4

Actualité statutaire

Loi du 24/08/21 confortant le respect des principes de la République	p.5
Protection sociale complémentaire	p.6
Evolution de la situation des agents dans le cadre de la crise sanitaire	p.6-7

Dossier

Une démarche novatrice : Vision, territoire et RH	p.8-9
---------------------------------------------------------	-------

Focus

Elections professionnelles 2022.....	p.10-11
--------------------------------------	---------

Santé, prévention, handicap

Recrutement d'un agent en situation de handicap : quels leviers ? Quels outils ? Quelle obligations ?	p.12-13
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

Emploi

Formation « Parcours secrétaire de Mairie / responsable administratif».....	p.14
Interview témoignage Epagny Metz-tessy	p. 14-15
Conférence Régionale de l'Emploi 2021 : une conférence dédiée à l'attractivité de la FPT	p.15

RH

Zoom sur la paie à façon.....	p.16
Passage à l'instruction budgétaire et comptable M57	p.17
Save the date	p.17
Assurances des risques statutaires : actualités	p.17

Ils l'ont fait !

La Haute-Savoie prend de la hauteur pour limiter la pollution	p.18
En savoir plus sur Magland	p. 19

Calendrier

Calendrier et infos	p.19
---------------------------	------

88eme édition du Congrès des Maires

Le 6 novembre 2021, le CDG74 participera au 88eme Congrès des Maires de Haute-Savoie à la Roche-sur-Foron. Une belle occasion de partager sur les activités développées et réalisées par le Centre de Gestion avec les 800 élus hauts-savoyards réunis pour l'occasion.

Le CDG74 se mobilise pour la planète

Le 21 septembre dernier, le CDG74 a participé à l'Eco-challenge organisé par la Région Auvergne-Rhône-Alpes. L'événement avait pour objectif principal de venir au travail avec un moyen de transport plus propre que l'utilisation personnelle de la voiture afin de limiter la pollution.

Vélo, co-voiturage, transport en commun ... Près d'un tiers des agents du CDG74 présents ce jour-là ont joué le jeu et ont pu voir leurs efforts récompensés avec un petit-déjeuner à l'arrivée. Au total, ce sont plus de 160 km qui ont été évités en voiture grâce à la participation des agents.



Des nouveaux élus au CD74 et au SDIS74

Le Conseil Départemental de la Haute-Savoie (CD74) a procédé à l'élection de ses nouveaux élus. Ceux-ci intégreront officiellement le conseil d'administration fin octobre.

Il s'agit de Mme MAS et Mme PUTHOD, supplées par Mme LHUILLIER et Mme MUGNIER.



Travaux en cours au Pôle Santé au Travail

Des travaux sont en cours au Pôle Santé au Travail, situé au 89 rue du Val Vert. L'accès au bâtiment est interdit. Les consultations sont maintenues et ont été déplacées dans d'autres locaux. Plus de renseignements en page 4.





la prévention des conditions de travail des archivistes.

Chaque jour, ils protègent le patrimoine archivistique de 166 collectivités ou établissements. Il était donc tout naturel de se pencher sur les conditions de travail de nos archivistes itinérants, qui assurent le classement, le tri, la conservation et l'élimination des documents courants, intermédiaires et définitifs produits par les services administratifs ou techniques des collectivités et établissements du département qui ont recours au service.



Nos archivistes peuvent intervenir dans des salles habituellement désaffectées de l'activité humaine, avec des conditions de travail (au froid, à l'humidité) souvent pénibles. Le plan de prévention établi dans le document unique du CDG74 a donc prévu des mesures particulières pour l'activité des agents du service archiviste.

A ce titre, ils ont été équipés de pieds d'éléphants (tabourets à roulettes), et des dotations sont en cours pour des mitaines et doudounes. A l'étude également, des dispositifs de protection des travailleurs isolés qui pourraient également équiper les agents techniques et d'entretien du CDG74. Les archivistes évoluant fréquemment dans des locaux ne disposant pas de mobilier ergonomique, l'agent de prévention étudie également, en lien avec les archivistes, la possibilité de les doter d'un fauteuil ergonomique et transportable.

Travaux au PST, nouvelle organisation :



A compter du jeudi 14 octobre et jusqu'à la fin de l'année 2021, les services du pôle santé au travail seront déplacés pour permettre à l'entreprise TECA de réhabiliter intégralement les installations de chauffage, ventilation et climatisation.

Une organisation spécifique a été mise en place afin d'accueillir les patients et visiteurs dans un environnement sécurisé.

Un partenariat a ainsi été mis en place avec le SILA pour bénéficier du prêt d'un local de consultation, des examens seront également déployés dans un local aménagé spécifiquement à la Maison de la Fonction Publique Territoriale au siège du CDG74 et les autres locaux mis à disposition par les collectivités dans le département verront leur utilisation renforcée pendant les travaux.



ACTUALITÉS STATUTAIRES

Loi du 24/08/21 confortant le respect des principes de la République

De nombreuses dispositions de cette loi intéressent les collectivités et leurs établissements, parmi lesquelles :

- Le référent laïcité

Un nouvel article 28 ter est créé dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 : « Les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 désignent un référent laïcité. Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. « Un décret en Conseil d'Etat détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité. »

Parallèlement, le CDG74 doit procéder à la désignation d'un référent laïcité au titre de ses missions obligatoires, mais doit également se coordonner avec les autres centres de gestion de la Région pour cette désignation.

Rappelons que le référent déontologue du CDG74 peut d'ores et déjà être saisi par les agents de questions relatives à la laïcité.

- La formation des agents au principe de laïcité

Pour les agents fonctionnaires et contractuels, une obligation de formation « au principe de laïcité » est ajoutée à l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

- Le dispositif de signalement

Le dispositif de signalement prévu par l'article 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est étendu aux atteintes volontaires à l'intégrité physiques des agents

ainsi qu'aux menaces ou tout autre acte d'intimidation et devient : le dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

- Négociation collective et télétravail

Un décret du 7 juillet 2021 est venu préciser les modalités d'application de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Il encadre les modalités de déroulement de ces négociations ainsi que les délais à respecter, en prévoyant notamment que, saisie par les organisations syndicales d'une demande d'ouverture de négociations, une autorité territoriale disposera d'un délai maximum de 2 mois pour organiser une réunion de négociation. Il prévoit également les modalités d'entrée en vigueur, de suspension ou de dénonciation des accords collectifs.

Le premier accord collectif conclu dans la fonction publique est relatif à **la mise en œuvre du télétravail**. Il a été signé le 13 juillet 2021 par la Ministre de la Transformation de la Fonction Publique, les organisations syndicales représentatives, la Fédération Hospitalière de France ainsi que les associations représentantes des employeurs territoriaux (l'Association des Maires de France, l'Assemblée des Départements de France, Régions de France, France Urbaine).

Suite à la conclusion de cet accord, les employeurs publics des trois versants de la fonction publique devront **entamer des négociations avant le 31 décembre 2021** en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera cet accord au niveau local.

Le CDG74 a d'ores-et-déjà proposé aux organisations syndicales représentatives siégeant au sein de son Comité Technique d'engager des négociations en vue de conclure un tel accord, que **chaque collectivité relevant du Comité Technique pourra ensuite signer si elle le souhaite**, pour le rendre applicable à ses agents. Chaque collectivité conserve bien sûr la possibilité d'engager directement des négociations avec les organisations syndicales afin de conclure leur propre accord.

Quant aux collectivités disposant de leur propre Comité Technique, elles devront de leur côté engager leurs propres négociations avec les organisations représentatives localement, tout en ayant la possibilité de s'inspirer de l'accord ainsi conclu par le CDG74.

Protection sociale complémentaire

En application de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, un décret du 8 septembre 2021 est venu fixer à 15€ mensuels le montant de la participation à la complémentaire santé des agents de l'Etat, qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour rappel, les collectivités territoriales devront, à compter du 1^{er} janvier 2026, participer à la couverture santé de leurs agents à hauteur d'au moins 50% du montant de référence prévu pour l'Etat.

D'ici-là, toutes les collectivités sont tenues d'organiser un débat au sein de leur assemblée délibérante sur les garanties accordées à leurs agents en matière de protection sociale complémentaire, avant le 18 février 2022.

Le CDG74 publiera, dès que les textes réglementaires auront apporté les précisions attendues, un support permettant de vous aider à alimenter ce débat.



Evolution de la situation des agents dans le cadre de la crise sanitaire

La loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a été modifiée par la loi du 5 août 2021, promulguée à la suite de la décision du même jour du Conseil Constitutionnel.

La situation pour les personnels de la fonction publique territoriale a évolué de la façon suivante :

- Extension du pass sanitaire à compter du 9 août 2021

Dès le 21 juillet 2021, la présentation d'un pass sanitaire a été exigée pour l'accès à des lieux pouvant accueillir au moins 50 personnes, où se tenaient des activités culturelles, sportives, ludiques ou festives.

À compter du 9 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021, ce pass est exigé pour l'accès aux lieux, établissements, services ou événements où sont exercées certaines activités, quel que soit le nombre de personnes accueillies, dont la liste exhaustive est précisée par le décret.

Cette réglementation est rendue applicable, à compter du 30 août 2021, aux agents publics, bénévoles et aux autres personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements concernés, lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence.

Lorsqu'un agent n'est pas en mesure de présenter son pass sanitaire, il doit être éloigné du service. La loi rappelle alors qu'il a la possibilité de mobiliser des congés ou RTT, avec l'accord de son employeur. Mais si son absence ne peut pas être régularisée, une suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail lui est notifiée le jour même, par remise en main propre contre signature ou devant témoins. Cette suspension s'accompagne d'une retenue sur la rémunération et prend fin dès que l'agent est en mesure de présenter l'un des justificatifs requis.



- Instauration de l'obligation vaccinale à compter du 7 août 2021

Concrètement, dans les collectivités territoriales, seront notamment concernés par cette obligation vaccinale les personnels des EHPAD, des services de médecine préventive, ou de tout autre service ou établissement au sein duquel travaillent des professionnels de santé.

La mise en œuvre de cette obligation est progressive : Jusqu'au 14 septembre inclus, à défaut de pouvoir présenter le certificat vaccinal, de rétablissement ou de contre-indication, les agents pouvaient présenter le justificatif de l'administration des doses de vaccin requises ou le résultat d'un test Covid négatif de moins de 72h ;

À titre transitoire, du 15 septembre au 15 octobre inclus, à défaut de pouvoir présenter le certificat vaccinal, de rétablissement ou de contre-indication, les agents pouvant justifier de l'administration d'au moins une dose d'un vaccin dont le schéma vaccinal comporte plusieurs doses pourront continuer à exercer leur activité sous réserve de pouvoir présenter le résultat d'un test négatif de moins de 72h ;

- À compter du 16 octobre, ce résultat de test ne pourra plus être admis, et les agents devront forcément pouvoir présenter le certificat vaccinal, de rétablissement ou de contre-indication, ou à défaut le justificatif de l'administration des doses de vaccin requises, pour pouvoir continuer à exercer leur activité.

Comme pour le passe sanitaire, un agent public qui ne remplirait pas les conditions liées à cette obligation sera suspendu. En revanche, à la différence des agents ne présentant pas de passe sanitaire, les agents ne respectant pas l'obligation vaccinale ne conservent pas de droits à l'avancement ni aucun des droits au titre de l'ancienneté.



- Retour aux dispositions de droit commun pour le télétravail

Depuis le 1^{er} septembre 2021, l'exercice des fonctions en télétravail s'effectue de nouveau selon les modalités de droit commun telles que définies par le décret du 11 février 2016. Ainsi, le télétravail n'est plus possible si la collectivité n'a pas délibéré à cette date.

- Modification de la liste des agents dits vulnérables

À compter du 27 septembre 2021, date d'entrée en vigueur du décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021, ce sont 13 critères de vulnérabilité qui s'appliqueront désormais, avec une catégorie supplémentaire de « salariés sévèrement immunodéprimés ». Les personnes vulnérables au sens de ce texte sont listées dans notre note sur la situation des agents dans le cadre de la crise sanitaire disponible sur le site internet du CDG74. Les agents qui ne relèvent pas de l'une de ces situations ne pourront pas être placés en ASA au titre de leur état de santé.

- Création d'une ASA de droit pour aller se faire vacciner

La loi a instauré une autorisation spéciale d'absence de droit pour les agents qui souhaiteraient se faire vacciner sur leur temps de travail. Ces autorisations sont accordées pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Pour rappel, le CDG 74 met à jour, au fur et à mesure de la parution des textes législatifs et réglementaires, la note sur la situation des agents dans le cadre de la crise sanitaire ainsi que les différents modèles d'actes liés à ce contexte.

- Prolongation de la suspension du jour de carence jusqu'au 31 décembre 2021

Le jour de carence est suspendu jusqu'au 31 décembre 2021 uniquement pour les agents publics positifs à la Covid-19.



DOSSIER

Une démarche novatrice : Vision territoire et RH

Les collectivités territoriales font et vont faire face à des mutations économiques, environnementales et numériques. Toutes mutations imposent de s'adapter aux conséquences qu'elles apportent tant sur le plan des politiques publiques que des politiques RH. Pour ce faire, une information fiable, objective et précise est dès lors essentielle pour prendre une décision adaptée à la situation.

Le CDG74 propose un panel de solutions basées sur des données territoriales (Open Data Gazette) et RH (données du Rapport Social Unique anciennement Bilan Social) pour accompagner les collectivités à orienter leur politique RH.

Solution n°1 : Open Data Gazette

Open Data Gazette est une plateforme développée par Infopro Digital regroupant environ 280 indicateurs autour de thématiques liées à l'action publique (démographie, économie, environnement, finances...). Les données sont issues de sources officielles telles que l'INSEE, la DGFIP, la CAF etc.

L'objectif d'une telle plateforme est de décrire le territoire afin d'alimenter les politiques publiques. Le CDG74 y voit aussi une opportunité d'alimenter les décisions en ressources humaines des collectivités.

Les évolutions présentées dans la plateforme peuvent aider à anticiper les besoins en service public. Le développement et/ou la création de nouveaux services peut induire des recrutements ou le développement de nouvelles compétences.

Solution n°2 : Vision territoire et RH – version synthétique

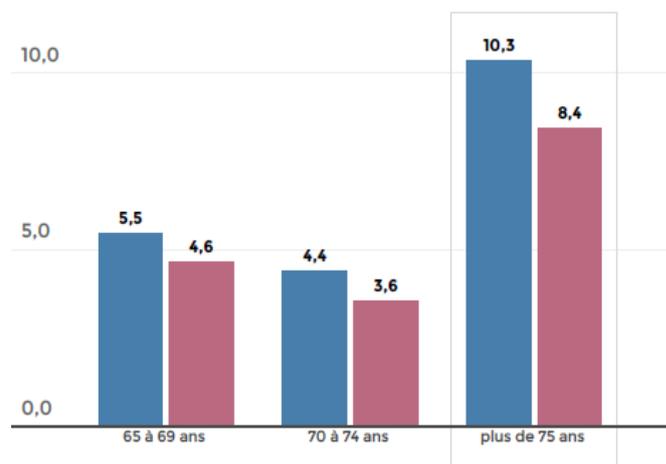
Open Data est riche en données. Afin d'aider les collectivités à faire le tri dans ce flot d'information, le CDG74 est en mesure de fournir un rapport

synthétique sélectionnant quelques indicateurs pertinents. Les indicateurs en question concernent : l'âge de la population, la composition des ménages, les caractéristiques des actifs, les équipements disponibles sur le territoire ainsi que le résidentiel.

Ces indicateurs territoriaux sont accompagnés d'indicateurs RH. Le but étant de poser un premier diagnostic sur la composition des charges de la collectivité, les effectifs ainsi que le taux d'administration (population rapportée au nombre d'agents).

Si les évolutions du territoire conduisent à des adaptations au niveau des ressources humaines, il est dès lors primordial d'étudier la situation des ressources humaines afin de préparer au mieux tout changement (ex. recrutement, développement de compétences).

RÉPARTITION DE LA POPULATION SÉNIOR



Exemple de graphique retrouvé dans le rapport

Ce rapport, même s'il est synthétique, a le mérite de guider la réflexion sur les décisions publiques et en ressources humaines. Il constitue aussi un outil formalisant un exemple concret sur l'utilité de la donnée pour le service public.



Solution n°3 : Vision territoire et RH – version complète

Cette version du rapport vision territoire et RH est élaboré dans le même esprit que le rapport synthétique. En revanche, Il contient un plus grand nombre d'indicateurs permettant ainsi une compréhension précise de la situation de la collectivité. La partie territoriale se décline cette en 7 rubriques :



Démographie



Economie



Environnement



Equipement



Finance



Résidentiel



Social

Les données territoriales sont réparties sous plusieurs années et est même comparée à différents groupes de collectivités (moyenne de la strate, moyenne des communes d'une intercommunalité...). La partie RH, quant à elle, est composée de 4 sections : effectifs, rémunération, accidents du travail, ressources humaines et territoire.

Les données RH peuvent être comparées aux données de la strate de population de la collectivité étudiée ou à un groupe précis de collectivités (ex. communes de montagne). La version complète du rapport dispose aussi de nouveaux indicateurs (non présents sur la plateforme ou le rapport synthétique) qui permet de spécifier le territoire d'une collectivité.

La version approfondie du rapport vision territoire et RH s'adresse aux collectivités souhaitant renouveler leurs politiques publiques et/ou ressources humaines.

Un tel rapport nécessite un développement particulier. Ainsi, à l'inverse des deux premières solutions, ce rapport est une prestation qui nécessite un conventionnement avec le CDG74.



L'usage de ces différentes solutions dépend des besoins et des objectifs de chaque collectivité. Les données territoriales ne sont disponibles que pour les communes et communautés de communes/agglomération. Ainsi, les versions complètes de vision territoire RH ne seront disponibles que pour ces mêmes collectivités.

Néanmoins, les autres types de collectivités peuvent prétendre à un ou plusieurs accès (en fonction du nombre d'agents) à la plateforme Open Data.

Notre objectif n'est pas d'anticiper ce que sera le futur de chaque collectivité, mais de fournir des données fiables, clés en main facilitant la réalisation de recrutements adaptés à la situation des collectivités.

Contacts :

Pour tout complément d'information, rendez-vous sur notre site internet cdg74.fr ou joignez directement Bruno Dauba, chargé d'études statistiques :

Tél : 04 50 51 98 50

Mail : bruno.dauba@cdg74.fr.



JURIDIQUE

Elections professionnelles 2022

L'organisation des élections professionnelles du 8 décembre 2022 commence !

Pour établir le nombre d'agents ayant la qualité d'électeur au 01/01/2022, nous avons besoin que les effectifs de chaque collectivité et établissement soient mis à jour sur le logiciel AGIRHE.

Lors de ce scrutin, les agents désigneront leurs représentants pour le Comité social territorial (CST) et la Commission administrative paritaire (CAP) ou la Commission consultative paritaire (CCP).

Les conditions pour qu'un agent contractuel ait la qualité d'électeur changent.



Ainsi, à compter du 01/10/2021, il faut obligatoirement saisir tous les agents contractuels dans AGIRHE et transmettre les contrats correspondants à votre référente carrières (la seule exception reste les vacataires). Même les contrats d'accroissement temporaire d'activité et les contrats d'accroissement saisonnier d'activité sont susceptibles d'être concernés.

onglet « identité » :

CDG Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Agirhe RH - Espace CDG
Centre de Gestion de la Ha

Dernière connexion le 21/09/2021 à 15:12

Agent Collectivité L. D. Gestion Instances Statistiques Documents Paramètres Liens

E29661 ESSAI Dominique MAIRIE DE TEST74 (749950) DHS :3500

Retour à la liste des agents

Identité Carrière Affectation fiche de poste Formations Expériences Compétences

Civilité	Nom de famille	Nom d'usage	Prénom	Code Agent / Matricule
Monsieur	ESSAI	ESSAI	Dominique	E29661
Date de naissance	Lieu de naissance	Dpt naissance	Nationalité	Date de décès
17/03/1958	SEYNOD	74	Française	

Il est indispensable que chaque agent soit créé dans la base AGIRHE, et que les informations suivantes, au minimum, soient exactes :

- Nom de famille
- Prénom
- Date de naissance
- Département de naissance



Onglet « Carrière » :

Retour à la liste des agents

Identité **Carrière** Affectation fiche de poste Formations Expérience

Modifier Modèle :

Situation administrative actuelle

Temps de travail

Déroulement de carrière

Ajouter un acte Services antérieurs

PDF

Date	Arrêté	Grade	Ech.
08/01/2021	Avancement d'échelon durée unique	agent de maîtrise	10(E8)
01/09/2019	Recrutement d'un titulaire	agent de maîtrise	09(E8)
08/01/2019	Avancement d'échelon durée unique	agent de maîtrise	09(E8)
01/03/2018	Recrutement d'un titulaire	agent de maîtrise	08(E8)

Il est nécessaire que les carrières de chaque agent soient tenues à jour.

À chaque évènement, il faut utiliser le bouton « ajouter un acte » pour générer un arrêté ou un contrat d'après nos modèles. L'acte généré est, une fois signé par l'autorité territoriale, à transmettre à votre référente carrières sous 2 mois (sauf arrêté de congés de maladie ou arrêté de régime indemnitaire).

Utilisation du logiciel AGIRHE

Les informations renseignées dans ce logiciel sont les seules dont nous disposons pour pouvoir vous accompagner dans le suivi et la gestion de la carrière des agents publics.

Nous vous proposerons des ateliers pratiques « Agirhe » en visioconférence les :

- Jeudi 25/11/2021 à 10h
- Vendredi 26/11/2021 à 10h

L'objectif de ces ateliers, destinés aussi bien aux utilisateurs aguerris qu'aux novices, est de montrer et expliquer les différentes fonctionnalités du logiciel AGIRHE, en utilisant des exemples concrets.





SANTÉ, PRÉVENTION, HANDICAP

Recrutement d'un agent en situation de handicap : quels leviers ? Quels outils ? Quelles obligations ?



Il s'agit d'une question fréquente des collectivités, la mission handicap étant souvent sollicitée alors que l'agent concerné fait souvent partie des effectifs depuis quelques mois, voire, parfois, quelques années. Pourtant, les employeurs ne doivent pas hésiter à questionner les services compétents du centre de gestion, y compris en amont du projet de recrutement. Que ce soit la mission handicap bien sûr (voir MAG N°30), mais également le service carrières et expertise juridique, le service de médecine préventive pour les collectivités adhérentes, tous doivent être interrogés pour préparer et accompagner au mieux les différentes étapes de cette intégration.

Quelles sont ces différentes étapes ?

① En amont : découverte d'un candidat

Il est possible d'accueillir un demandeur d'emploi en situation de handicap, ou une personne en situation de handicap en cours de reconversion/en attente de reclassement :

Le DuoDay, qui aura lieu cette année le 18 Novembre, permet, pour une journée, de faire découvrir à une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi votre collectivité, votre service, votre métier. Vous retrouverez toutes les précisions sur cette opération sur notre site Internet : cdg74.fr

La PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) : d'une durée modulable (maximum un mois), permet l'immersion d'une personne au sein de votre équipe, sans rémunération de votre part.

La PMSMP est encadrée par une convention avec un opérateur du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, mission locale) ou une SIAE (structure d'insertion par l'activité économique).

② Au démarrage : signature du contrat

De nombreux contrats vous permettent d'intégrer une personne en situation de handicap dans vos effectifs :
CDD,

Contrat aidé (PEC : Parcours Emploi Compétences),

Contrat d'apprentissage (possible à tout âge pour une personne en situation de handicap),

Recrutement par le biais de l'article 38 (recrutement dérogatoire d'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, possible sur tout grade, sous réserve des conditions de diplôme et d'aptitude, prévu par l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984).

Sans oublier les missions temporaires du CDG74, qui peuvent également être sollicitées dans ce cas.



Sur le plan médical, l'embauche d'un travailleur handicapé dans vos effectifs nécessite, comme pour tout agent, une visite préalable auprès du médecin agréé, ainsi qu'une visite auprès du service de médecine préventive pour tout contrat de plus de 45 jours. Idéalement, la visite auprès du médecin de prévention aura lieu avant le démarrage du contrat, afin d'adapter au mieux handicap et fiche de poste.

Lors de la prise de rendez-vous auprès du service de médecine préventive, vous ne devez pas oublier de mentionner la qualité de travailleur handicapé de la personne recrutée, ainsi que ses conditions de travail sous forme de fiche de poste détaillée.

Un agent en situation de handicap pourra ainsi bénéficier d'une surveillance médicale renforcée (SMR), avec des visites médicales plus fréquentes.

3 Déroulement du contrat

Un agent, qu'il soit en situation de handicap ou non, nécessite un suivi régulier sur le plan RH et une anticipation d'éventuelles difficultés à tenir son poste.

Pour les agents cumulant situation de handicap et faible niveau de qualification, une vigilance particulière doit être apportée à leur formation pour anticiper des dispositifs de reconversion trop importants. Ces agents bénéficient de plusieurs soutiens financiers (majoration du CPF, aides du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) pour l'engagement des formations, voir point 4).

4 Aides à l'embauche de travailleurs handicapés

La question est fréquemment posée par les employeurs sur l'existence d'une aide financière à l'embauche de personnes en situation de handicap.

En dehors des contrats d'apprentissage, qui bénéficient de nombreuses aides directes du FIPHFP, il n'existe pas d'enveloppe financière à la signature d'un contrat avec un demandeur d'emploi en situation de handicap. L'aide à l'embauche prévue dans le cadre du plan France Relance concerne uniquement la signature d'un contrat salarié.

Toutefois, le FIPHFP propose en plus des interventions pour les apprentis, 2 types d'aides financières :

Une aide de 6000 € lorsqu'un contrat aidé (PEC) en situation de handicap est titularisé.

Une aide de 1600 € lors d'un recrutement à l'issue d'un contrat d'apprentissage (titularisation ou CDI).

Par ailleurs, tout au long de sa carrière, l'agent en situation de handicap peut bénéficier des financements du FIPHFP pour aménager son poste ou être accompagné dans une reconversion (prise en charge du coût d'un bilan de compétences ou de formations).

Une question liée à ce sujet ? Consultez notre site internet ou contactez la mission handicap :

Par mail : anne.fauconnet@cdg74.fr

Par téléphone : 04 50 09 53 70



Formation « Parcours secrétaire de Mairie / responsable administratif »

Le CDG 74, régulièrement sollicité par des métiers en forte tension, a souhaité établir un partenariat entre Pôle Emploi, Cap Emploi et le CNFPT pour engager des personnes dans un parcours de formation à la fois théorique et pratique. Cap Emploi et Pôle Emploi, chargés de repérer les compétences, proposent une sélection de quinze personnes. Le CNFPT assurera la fonction théorique sur 25 jours et le CDG74, en lien avec les collectivités du territoire, coordonnera la formation pratique.

Préparons l'avenir ensemble et facilitons les recrutements en investissant sur l'accompagnement de personne motivées !

Vous êtes une collectivité intéressée pour accueillir un stagiaire ? Adressez-vous au CDG74 :

Par mail : cdg74@cdg74.fr

Par téléphone : 04 50 51 98 50



Interview témoignage Epagny Metz-tessy Ateliers d'intelligence collective

Depuis la fin de l'année 2020, le service conseil en organisation du CDG74 accompagne les cadres de la Commune d'Epagny Metz Tessy sur des problématiques diverses, avec un format d'intelligence collective, à la demande de la DGS, Amandine HUGOT. Valeurs managériales et actions pour les incarner, circulation de l'information, situations managériales... autant de thématiques qui ont pu être explorées sous un nouveau format, générateur de liens et d'échange entre pairs. Retour sur une expérience riche de sens.

Vous avez souhaité une intervention du service Conseil en organisation pour vous accompagner sur des ateliers d'intelligence collective. Que recherchez-vous ?

En premier lieu, se servir des techniques d'intelligence collective afin de résoudre des problématiques émergentes dans la collectivité. En second lieu, initier les collaborateurs à ces méthodes très efficaces, afin qu'eux-mêmes s'en saisissent pour les aider dans leur quotidien.

Avez-vous été satisfait(e) ?

Je suis très satisfaite de ces ateliers qui sont également des moments de cohésion et de rapprochement des équipes. C'est un temps hors du quotidien qui change des habitudes. Ils impactent positivement et durablement les relations de travail.

Et vos équipes, qu'en pensent-elles ?

Après une première phase de surprise et de décontenancement pour certains, les retours sont très positifs. Les ateliers sont désormais cycliques, chacun peut être acteur pendant l'atelier mais aussi et surtout après. L'atelier est avant tout un tremplin qui permet d'enclencher une démarche constructive pour faire évoluer la collectivité.

Par exemple, des cadres se sont positionnés pilotes de projets sur 4 thématiques issues d'ateliers d'intelligence collective comme le télétravail ou les journées d'intégration, sur un mode participatif ouvert à l'ensemble des agents de la collectivité.

Autre exemple, notre responsable enfance jeunesse a, suite aux ateliers, mis en place une journée de cohésion avec l'ensemble des agents enfance jeunesse avant la rentrée avec un temps consacré à la gestion des rumeurs et des conflits, thématique traitée sur un mode d'atelier intelligence collective.

Qu'avez-vous particulièrement apprécié ?

J'ai particulièrement apprécié l'écoute des équipes du Pôle emploi et accompagnements spécifiques du CDG74, leur empathie, leur dynamisme et le non-jugement. Les équipes se sentent à l'aise immédiatement et en confiance ce qui est indispensable pour mener à bien un atelier d'intelligence collective.

Conseilleriez-vous ces ateliers à un collègue ou à un élu, et pourquoi ?

Bien sûr, ce n'est que du positif. Il y a une forme de prise de risque au démarrage mais il ne faut pas hésiter à sauter le pas. Après plusieurs ateliers expérimentés à Epagny Metz-Tessy avec une diversité importante de métiers, d'âges et de profils, je peux confirmer qu'ils nous aident à progresser et à faire évoluer notre collectivité.

Si vous deviez résumer cette collaboration en quelques mots, quels seraient-ils ?

Confiance, Ecoute, Positivisme, Efficacité.

Voulez-vous ajouter quelque chose ?

Je citerais Pierre Lévy : « L'intelligence collective est l'art de maximiser simultanément la liberté créatrice et



Conférence Régionale de l'Emploi 2021 : une conférence dédiée à l'attractivité de la FPT

Lundi 11 octobre s'est tenue la Conférence Régionale de l'Emploi rassemblant les différents CDG ainsi que les grandes collectivités de la région Auvergne Rhône-Alpes. La thématique de cette 11ème édition était « Plus d'offres, moins de candidats : comment rendre la fonction publique territoriale attractive ? ».

Le matin, intervenants du secteur privé et public ont échangé sur les causes de la non attractivité d'une organisation et notamment de la fonction publique territoriale. Le concours et son manque d'adéquation avec les métiers, la rémunération, un jargon peu évocateur (ex. dénomination de certain grade), une sécurité de l'emploi qui n'attire pas forcément les jeunes actifs sont parmi les principales raisons pour expliquer la perte d'attractivité de la FPT.

La table ronde de l'après-midi, dont Valérie Bouvier était l'une des intervenantes, s'intéressait aux leviers d'attractivité de la FPT. La question salariale a été évoquée mais pas seulement. Mieux communiquer sur la FPT dont la richesse des métiers reste peu connue. L'attractivité passe aussi par le processus de recrutement qui doit valoriser les candidats. Ce processus se doit aussi de proposer des offres claires, synthétiques et valorisant le territoire.

Il est important de garder à l'esprit qu'il faut pouvoir attirer des candidats mais aussi les retenir. Cela passe par la capacité à détecter les réelles compétences des agents pour proposer une évolution de carrière qui ne soit pas linéaire. De plus, le manager n'est pas forcément celui qui doit avoir la plus grande expertise mais la capacité et la volonté de manager. La reconnaissance et le sens donné aux missions sont aussi des leviers de fidélisation.

Zoom sur la paie à façon

Multiplication des réformes (PAS, RIFSEEP, DSN...), complexité de la réglementation en matière de rémunération... et si vous pensiez « Paie à façon » ?

Le centre de gestion (CDG) de la Haute-Savoie propose aux collectivités et établissements publics du département, affiliés ou non, et quel que soit leur taille, **d'assurer la préparation des paies de l'ensemble de leurs agents et des élus ainsi que les déclarations liées à la paie.** Confier vos paies au CDG, un tiers de confiance, c'est **externaliser vos contraintes tout en restant maître de vos décisions en matière de gestion du personnel.**

Nos valeurs ajoutées :

Expertise : fiabilité des paies en termes de veille juridique et statutaire en bénéficiant d'un **accompagnement individualisé par un gestionnaire**, expert en matière de rémunération, **dédié** à votre collectivité

Economie : réduction des coûts liés à la formation, la maintenance et le renouvellement d'un logiciel dédié

Efficacité : décharge de la préparation de tous les documents liés à la paie et **transmission mensuelle des données sociales via la DSN**, obligatoire au 01/01/2022

Garantie : respect des délais de réalisation de vos paies et DSN et **continuité du service** même en cas d'absence de votre personnel

Sécurité : fiabilité de toutes les données (dématérialisation totale via une plate-forme sécurisée).

Gain de temps : augmenter votre capital temps au bénéfice d'autres missions RH

Les différentes étapes mensuelles de l'élaboration des paies

- Transmission dématérialisée des variables de paie

par la collectivité au CDG

- Confection des paies et éditions des documents liés aux paies par le CDG

- Réception des éléments par la collectivité pour transmission à la trésorerie

- Envoi de la DSN par le CDG

Comment conventionner avec le service paie à façon ?

- Rencontres et échanges préalables entre la collectivité et le service paie à façon pour une présentation des prestations du service paie à façon et de la collectivité et l'établissement d'un devis

- Délibération de l'organe délibérant

- Signature d'une convention d'adhésion avec le CDG

- Organisation d'au moins deux paies en test

- Passage en production des paies par le CDG

Tarifs 2021 de la prestation :

20 € au moment de la création du dossier (une seule fois par agent ou élu)

12 € par bulletin de paie par mois (tout inclus)

Pour plus d'informations, contactez le CDG 74 :

Téléphone (accueil) : 04 50 51 98 50

Courriel : cdg74@cdg74.fr

Retrouvez-nous sur notre site internet : <http://www.cdg74.fr/service-paie>

Présentation du service :

Une équipe dédiée

Responsable :

Nicolas MAURIER

Gestionnaires :

Fiona FOURNET

Vullnet IBISHI

Sandra SIMON





Passage à l'instruction budgétaire et comptable M57

Pour rappel, l'instruction budgétaire et comptable M57 remplacera au 1^{er} janvier 2024 les différentes instructions appliquées aujourd'hui par les collectivités locales et leurs établissements publics (M14, M52, M61, M71, M831 et M832) pour tendre vers une nomenclature unique, commune à toutes les collectivités territoriales.



Le référentiel budgétaire et comptable M57 devra obligatoirement être adopté au 1^{er} janvier 2024 par toutes les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs.

Cependant, sa généralisation sera progressive. Les collectivités locales ont la possibilité d'anticiper le passage au référentiel M57 dès le 1^{er} janvier 2022 ou dès le 1^{er} janvier 2023, sans attendre l'échéance du 1^{er} janvier 2024, en exerçant un droit d'option.



Dès le 1^{er} janvier 2022, le service paye à façon du CDG74 sera opérationnel et proposera un paramétrage du logiciel Ciril permettant l'élaboration des paies sous cette nouvelle norme budgétaire et comptable.

Vous pouvez retrouver la campagne de communication engagée par la DGFIP sur le site : www.collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales



Save the date



Dans le cadre du partenariat CDG74/CPAM, 2 nouveaux webinaires vous sont proposés :

Le **mardi 09 novembre 2021 de 09h30 à 12h00** :

« l'entrée en DSN au 01/01/2022 » (coanimation CDG74/CPAM)

Le **jeudi 09 décembre 2021 de 10h00 à 12h00** :

« 100% demat' – Spécial fonction publique : le signalement d'événement DSN arrêt de travail pour les collectivités locales » (animation par les conseillers entreprise de la CPAM de Haute-Savoie).

Plus d'informations et inscription gratuite sur le site du CDG74

Assurances des risques statutaires : actualités

L'étude de la sinistralité des collectivités adhérant au contrat groupe d'assurance des risques statutaires du CDG74 et employant plus de 30 agents CNRACL est finalisée.

Les collectivités concernées par une hausse de leur taux de cotisation pour l'année 2022 seront prochainement visitées par le service du CDG74 ainsi qu'un représentant du courtier en assurance SIACI.

Le contrat actuel arrivera à son terme le 31 décembre 2022. Une nouvelle procédure de consultation sera donc lancée dans le courant de l'année 2022.

Toutes les collectivités du département recevront prochainement une information sur la procédure à suivre afin de participer à cette consultation.



ILS L'ONT FAIT !

La Haute-Savoie prend de la hauteur pour limiter la pollution

Relier Magland à Flaine sans prendre sa voiture et en moins de vingt minutes va bientôt être rendu possible grâce au *Funiflaine*, un téléphérique innovant.

Le projet, lancé en 2019 vient de passer une étape majeure avec la signature du contrat de délégation en juin dernier. Le projet a pour objectif principale de garantir un accès rapide et écologique aux stations de montagne tout en proposant une solution alternative de déplacement qui soit permanente, fiable et rapide.

Le *Funiflaine*, premier téléphérique de cette catégorie à être installé en France permettra de déplacer jusqu'à 2000 personnes par heure, dans chaque sens. Il desservira les gares de Bellegarde, Pierre Carrée et Flaine pour une arrivée au cœur de la station. Le transport aérien devrait aussi arriver à proximité immédiate de la télécabine de l'Aup de Véran afin de permettre aux skieurs d'accéder rapidement et facilement à l'ensemble du domaine skiable.

En plus de ravir les amateurs de sports d'hiver et de randonnée, le téléphérique devrait être d'une grande utilité pour les riverains et professionnels amenés à faire régulièrement ce trajet.

Le projet sera également un atout pour Flaine et deviendra une étape clé dans l'histoire de la station. Il permettra de renforcer le dynamisme du territoire, d'attirer un plus large public et d'imaginer de nouvelles activités touristiques tout en préservant l'environnement.

Afin de conforter le positionnement écologique du projet, différentes mesures seront d'ailleurs prises pour préserver l'environnement autour du téléphérique : protection de la faune et la flore, réduction ou compensation des impacts de l'aménagement sur le site naturel ...

L'année prochaine sera consacrée aux études portant sur l'impact environnemental, à la déclaration d'utilité publique et au début des travaux. L'inauguration est prévue à la fin de l'année 2025.





En savoir plus sur Magland

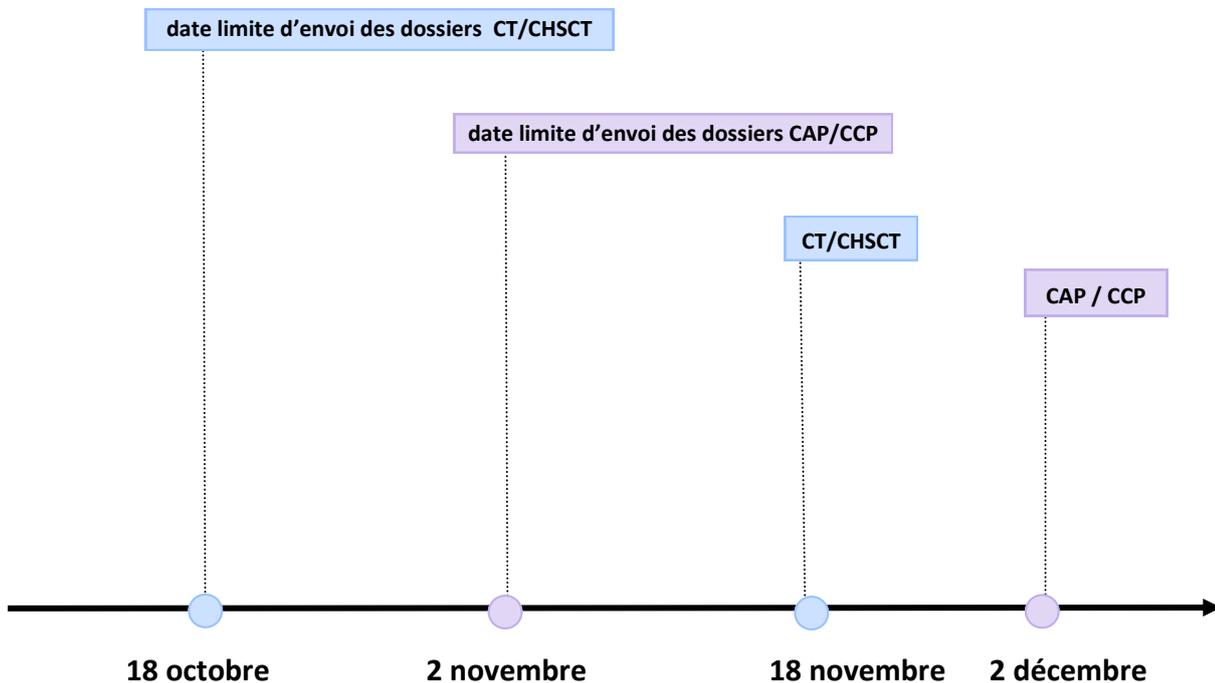
Située dans la Vallée de l'Arve et près de la rivière du même nom, Magland est une commune française d'environ 3300 habitants.

En plus d'être réputée pour ses 3 lacs aux eaux cristallines, la commune est également connue pour abriter la station de ski Flaine.

Disposant de 265 kilomètres de pistes skiables de tous niveaux et d'une soixantaine de remontées mécaniques, son domaine skiable, le Grand Massif s'impose comme l'un des plus grands domaines de France et attire chaque année des milliers d'amateurs de sports d'hiver.



CALENDRIER



CT : Comité Technique

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

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCP : Commission Consultative Paritaire

LE CDG 74, C'EST...

71
collaborateurs



5 pôles et
3 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

Bilan du contrat cadre

Le Mag du CDG 74 n°31

Octobre 2021 - Tirage 35 exemplaires

Responsable de la publication

Antoine DE MENTHON, Président du CDG 74

Conception et rédaction

Valérie BOUVIER, DGS du CDG 74

Crédit photos - Freepik / Pixabay

Impression - Centre d'impression de la Ville d'Annecy

5, Route de Vovray—74000 ANNECY

Exemplaire gratuit, ne peut-être vendu



Suivez-nous sur les réseaux sociaux



et notre site internet www.cdg74.fr

*A
bientôt !*

Le Mag du CDG 74 n°31 – octobre – novembre – décembre

