

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

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

Le *Mag* du CDG74



Dossier
Le télétravail
p.4



Focus : Ce qui change au
1 janvier 2021... p.7-8-9



Emploi : Retour d'expérience . p.10



Santé : Nouvelle répartition
sectorielle en médecine... p. 15

LE MOT DU PRÉSIDENT



L'année 2020 a été très inédite à tout point de vue. La crise sanitaire qui a jalonné et rythmé nos activités, les élections municipales avec le renouvellement des exécutifs des structures afférentes, les organisations de travail bouleversées, les réformes législatives qui se sont poursuivies ...ont éprouvé fortement les projets de début d'année et ont réorienté les priorités. Le cdg74 a lui aussi renouvelé son conseil d'administration, le 12 novembre 2020, composé dorénavant de 30 sièges : 24 membres élus (21 membres pour les communes et 3 pour les EPCI) et 6 membres désignés par les collectivités non affiliées ayant signé le socle commun avec le cdg74.

Toujours engagé aux côtés des collectivités, le cdg74 a travaillé tout au long de l'année pour accompagner et faciliter l'action des communes et établissements publics de coopération intercommunale perturbés par la COVID-19. Le cdg74 a aussi poursuivi le travail de veille législative et de contribution à l'application des textes réglementaires. Afin de rendre plus fluide l'activité du cdg74, une réflexion sur la gestion de la relation aux collectivités s'est faite et les premières expérimentations se sont mises en place avec succès. Les travaux se poursuivront en 2021. La mobilisation de tous les agents du cdg a permis à la fois de développer des nouveaux services comme l'open data mais aussi d'offrir aux collectivités les conseils attendus en matière de gestion des ressources humaines. En complément de l'ADM74, l'expertise du centre de gestion a permis d'accompagner l'installation des nouveaux élus et de mieux appréhender le rôle de l'employeur public. 2021 s'ouvre avec de nouveaux élus engagés et ayant la volonté de poursuivre l'ancrage du cdg74 dans son rôle de partenaire naturel des collectivités.

Des projets sont déjà en cours tant au niveau régional avec un schéma de coopération à élaborer, que local avec de nouveaux services tels que l'observatoire des emplois publics. Se projeter dans l'avenir et anticiper les évolutions font partie intégrante du rôle du cdg, permettant d'éclairer les décisions des employeurs publics. Le conseil d'administration sera très attentif à maintenir cet appui précieux pour les collectivités durant le mandat 2020/2026. Une nouvelle page s'écrit et commencera en 2021, année que je vous souhaite à tous plus douce et plus sereine.

Au nom du Conseil d'Administration et à titre personnel, je vous présente mes meilleurs vœux pour cette nouvelle année et espère qu'elle apportera, à tous, de belles satisfactions.

Antoine de MENTHON

SOMMAIRE :

Actualités



Renouvellement du CA	p.3
Mouvements de personnel.....	p.3
Naissance	p.3

Dossier



De nouvelles perspectives ouvertes par la mise en place du télétravail	p.4-5
--	-------

Actualité statutaire



Prime grand âge.....	p.6
Nouveaux cadres d'emplois créés dans la filière médico-sociale au 01/10/2020	p.6
Partage du SFT en cas de résidence alternée.....	p.6

Focus



Ce qui change juridiquement au 1 janvier 2021	p.7-8-9
---	---------

Emploi



Retour d'expérience	p. 10
L'assistance au recrutement, c'est quoi ?.....	p. 11
Fin de la campagne du bilan social 2019	p. 11

RH



Un COPIL au CDG	p.12
Que ce que la protection sociale des agents ?	p. 12-13

Santé, prévention, handicap



Arrivées au pôle santé...	p.14
Le pôle santé s'agrandit	p. 14-15
Nouvelle répartition sectorielle en médecine ...	p.15

Ils l'ont fait !



Initiative genevois vient d'élire ses nouveaux lauréats.....	p.16-17
--	---------

Calendrier et infos



Calendrier et infos	p.17
---------------------------	------

Bonne année 2021



Antoine de Menthon, Président, Valérie Bouvier, directrice, les membres du Conseil d'Administration et l'ensemble des agents du Cdg 74, vous souhaitent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année !



Renouvellement du Conseil d'administration

Le nouveau Conseil d'administration (CA) du Centre de Gestion a été installé le jeudi 12 novembre, à l'issue du processus électoral qui s'est déroulé par vote électronique du 21 au 28 octobre. Monsieur Antoine de Menthon a été réélu à l'unanimité, il a tenu à remercier les votants, Maires et Présidents d'établissements publics locaux (33.24%).

En plus du Président, le nouveau Bureau sera composé des membres suivants pour le mandat 2020-2026 :

- Mme Anne BLANC, 1ère Vice-Présidente, conseillère municipale de Beaumont
- M. Christophe BOCHATON, 2ème Vice-Président, maire adjoint de la commune d'Evian
- Mme Claudine FAUDOT, 3ème Vice-Présidente conseillère communautaire de Thonon Agglo
- Mme Véronique BOUCLIER, 4ème Vice-Présidente, conseillère déléguée de Bonneville
- M. Raymond PELLICIER, Maire adjoint de Poisy
- M. Christophe FOURNIER, Maire de Glières Val de Borne
- M. Christian HEISON, Maire de Rumilly
- M. Gérard RENUCCI, Maire adjoint à Frangy
- M. Jean-Marc BOUCHET, Maire de Villy le Bouveret



*De gauche à droite :
A. de MENTHON, V. BOUCLIER, C. FAUDOT,
A. BLANC, C. BOCHATON*

Le Conseil d'administration est composé de 30 élus locaux haut-savoyards représentant l'ensemble du département, élus pour 6 ans. Il se réunit en moyenne 5 fois par an pour délibérer sur les actes de gestion courante de l'établissement (vote du budget, des tarifs, créations de postes, conventions...), pour statuer sur les actions en cours ou à mener (nouvelles compétences, créations de nouveaux services, coopération inter-régionale...) et examiner les propositions soumises par le Bureau.

Vous pouvez retrouver les 96 noms des administrateurs élus sur le site Internet cdg74.fr, ainsi que ceux des 12 élus désignés par leurs structures pour siéger au sein du nouveau collège spécifique, collège qui représente de grosses entités ayant fait le choix d'adhérer à un socle commun de compétences du CDG 74.





De nouvelles perspectives ouvertes par la mise en place du télétravail

Forces et faiblesse du télétravail

Le premier confinement qui s'est mis en place suite aux mesures sanitaires de mars dernier a imposé le télétravail comme mode de fonctionnement dans de nombreuses structures, privées comme publiques.

La rapidité avec laquelle a été instauré ce nouveau moyen de travail a créé des problématiques auxquelles ont dû être apportées des solutions en urgence. Matériel, organisation, missions... De nombreux éléments ont dû être repensés pour permettre à tout un chacun de travailler chez lui mais dans de bonnes conditions.

Cette situation de crise sanitaire a donc accéléré ce fonctionnement en télétravail, déjà en projet, mais qui tardait à se mettre vraiment en place. Aujourd'hui, ce nouveau fonctionnement originellement imposé a pu dévoiler ses limites mais a surtout initié une nouvelle méthode de travail et la découverte d'opportunités.



D'un côté des nouvelles problématiques se posent. Comment garder le lien avec ses collègues en interne comme en externe lorsque la séparation par un écran devient la norme ? Comment créer un esprit d'équipe en ne côtoyant que rarement ses partenaires de travail ? Comment continuer à travailler efficacement et être autant disponible

qu'en présentiel et encadré par une structure établie ?

Progressivement un équilibre se crée entre les réponses apportées à ces questionnements et les nouvelles interrogations qui surviennent au fur et à mesure que le télétravail s'établit.



Cependant, le télétravail ouvre aussi de nouvelles opportunités. Une nouvelle organisation propre à chacun, des temps de trajets réduits, une fatigue amoindrie, des relations professionnelles repensées, un optimisme à pouvoir retourner sur son lieu de travail ... sont autant de facteurs économique, écologique et humain valorisés.

Les opportunités engendrées par le télétravail se confrontent donc aux difficultés provoquées par ce même mode de fonctionnement. Il convient donc à chacun de trouver un équilibre pour profiter au mieux de cette nouvelle méthode de travail, qui devrait devenir de plus en plus courante.



Conseils ergonomiques pour bien télétravailler :

- Choisissez un espace calme, dédié au télétravail où vous pouvez être correctement installé (bureau, table ...)
- Assurez-vous que le haut de votre écran soit placé à hauteur des yeux ou légèrement en dessous
- Assurez-vous d'avoir un éclairage adapté pour réduire la fatigue oculaire.

Le management à distance :

La mise en place du télétravail en urgence a réservé son lot de défis dans plusieurs domaines, notamment au niveau du management. En effet, le manager a dû revoir ses méthodes de supervision mais aussi de maintien de cohésion d'équipe.

Confronté à de nouvelles problématiques notamment causées par le travail à distance, la communication dans l'équipe en général et entre chaque membres en particulier a dû être améliorée.

Le manager a dû également revoir ses méthodes afin de superviser le travail de son équipe tout en ne franchissant pas les limites d'un contrôle trop intrusif. Pour cela, trois pratiques se sont notamment imposées :

Le management par objectifs qui permet au salarié de travailler suivant son organisation pour répondre à un objectif final commun et défini en amont



Le management des individualités qui repose sur l'organisation du télétravail en fonction des atouts et faiblesses de chacun

Le management par la confiance qui évince la supervision au profit de l'encouragement pour l'autonomisation de chacun.



Afin que le télémanagement se déroule au mieux, il est également recommandé d'établir

notamment un cadre de télétravail commun, d'effectuer des points réguliers et de mettre en œuvre des éléments pour faciliter la cohésion d'équipe.



Manager, managés, missions à réaliser individuellement ou en équipe, de tous points de vue, travailler à distance engendre de nouveaux défis à relever.

C'est donc en pratiquant le télétravail sur la durée, en considérant la personnalité de chacun, ses objectifs professionnels et son cadre de vie personnel que les faiblesses de cette pratique pourront être réfléchies et corrigées en forces.

Le confinement a imposé une nouvelle méthode de travail avec les difficultés qui l'accompagnent, il est maintenant de notre volonté d'en tirer toutes les opportunités.



Afin d'aider chacun à travailler sereinement à distance, un guide sur le télétravail est actuellement en cours de réalisation au CdG74.





Prime grand âge

La prime « grand âge », qui avait été instaurée au sein la fonction publique hospitalière en janvier 2020, a été transposée à la fonction publique territoriale par décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020.

Cette prime, d'un montant de 118€ bruts mensuels, a pour but de reconnaître l'engagement des agents territoriaux exerçant auprès des personnes âgées et les compétences particulières nécessaires à leur prise en charge.

Peuvent en bénéficier les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique et les agents contractuels exerçant des fonctions similaires, dans les EHPAD ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.



Nouveaux cadres d'emplois créés dans la filière médico-sociale au 01/10/2020

À compter du 1er octobre 2020, sont créés dans la filière médico-sociale :

- le cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux.
- le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

Ces cadres d'emplois de catégorie A reprennent un certain nombre de spécialités du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux (catégorie B), pour lequel ces mêmes spécialités sont supprimées.

Si des agents de votre collectivité sont concernés

par ces nouveaux cadres d'emplois, veuillez en informer votre référente carrières par mail : carrieres1@cdg74.fr ou carrieres2@cdg74.fr

Partage du SFT en cas de résidence alternée

Un décret n°2020-1366 du 10 novembre 2020, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, précise et simplifie les modalités de partage du supplément familial de traitement (SFT) en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins.



Désormais, en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents. Ceux-ci ont donc le choix entre désigner un bénéficiaire unique du SFT ou demander un partage pour moitié entre les deux parents.

En cas de désaccord, l'employeur peut décider d'effectuer ce partage. L'option ainsi choisie ne pourra pas être remise en cause pendant un an. En cas de partage du SFT, un coefficient de calcul est appliqué sur l'ensemble des enfants à charge : chaque enfant en garde alternée compte pour 0,5 droit à SFT, et les autres enfants à charge comptent chacun pour 1. Un bénéficiaire peut également demander à ce que son SFT soit calculé du chef de son ex-conjoint si ce dernier est agent public.





Juridique : Ce qui change au 1 janvier 2021

• L'obligation de planification

I – Les Lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines concernent toutes les collectivités.

Les LDG intéressent l'ensemble des agents. Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement et sont adoptées pour une durée pouvant aller jusqu'à 6 ans.

À noter : Les LDG RH devant, notamment, déterminer les critères permettant de départager les agents pouvant être promus à un grade d'avancement, l'autorité territoriale ne pourra procéder à aucun avancement de grade à compter du 1er janvier 2021 si elle n'a pas arrêté, après avis du Comité technique (prochaine séance le 18/02/2021 – saisine jusqu'au 18/01/2021), ses LDG RH.

Autrement dit, à compter du 1er janvier 2021, les avancements de grade ne pourront intervenir que conformément à :

- la délibération fixant le taux de promotion applicable dans chaque cadre d'emplois ET
- l'arrêté établissant les LDG RH de la collectivité, fixant notamment les critères de sélection des dossiers proposés à l'avancement.

Pour mémoire, seules les LDG en matière de promotion interne sont établies, pour les collectivités affiliées, par le Président du Centre de gestion.

Les 17, 18 et 22 décembre 2020, nous avons proposé une présentation en visioconférence :

- de l'outil disponible sous Agirhe pour guider chaque collectivité qui le souhaite dans l'élaboration de ses LDG RH
- et des saisines à réaliser pour générer les tableaux annuels d'avancement de grade.

Retrouvez sur notre site la boîte à outils dédiée aux lignes directrices de gestion !

II - Les plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Les collectivités et établissements de plus de 20 000 habitants avaient jusqu'au 31 décembre 2020 pour élaborer un plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les conditions définies par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.



Ce plan définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés dans les domaines susvisés, et précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Il est adopté pour une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans et est rendu public. Le comité technique sera informé chaque année de son état d'avancement.

 Le plan doit être transmis au Préfet avant le 1er mars 2021. A défaut, la collectivité ou l'établissement encourt une pénalité financière égale à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel infligée à l'issue d'une procédure de mise en demeure par le Préfet. Si la collectivité s'engage dans l'élaboration de ce plan avant la fin du délai de mise en demeure, le taux de pénalité est réduit à 0,5%.

III - Le rapport social unique

Le bilan social est remplacé par le rapport social unique à compter de 2021. Chaque collectivité sera tenue d'élaborer annuellement son RSU et de le soumettre pour avis au comité technique avant son adoption, dans les conditions définies par un décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Ce rapport rassemblera les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion RH ainsi que le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités concernées. Il servira de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et sera rendu public.

Le RSU sera élaboré à partir des données recueillies sur une base de données sociales, qui prendra la forme d'une plateforme numérique mise à disposition des collectivités par le Centre de gestion et dont le contenu sera précisé par arrêté.

Un RSU commun sera établi par le Président du CDG pour toutes les collectivités de moins de 50 agents, sur la base des données qu'elles auront fournies. Pour les collectivités de plus de 50 agents, chacune fera adopter son propre RSU par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, puis le transmettra au CDG pour information.

Le RSU sera ensuite rendu public par l'autorité territoriale dans les 2 mois suivants sa présentation au CT et au plus tard avant la fin de l'année suivant celle à laquelle il se rapporte.

• **L'indemnité de fin de contrat**

Prévue par la loi de transformation de la fonction publique et visant à compenser la précarité de certains contrats publics en s'alignant sur le droit privé, une indemnité de fin de contrat a été créée par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020.



Cette indemnité, qui s'applique aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, concerne tous les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure ou égale à 1 an, tous renouvellements confondus, à l'exception des agents saisonniers et en contrat de projet, qui en sont exclus.

En seront également exclus les agents percevant une rémunération brute globale (sur la durée du contrat) supérieure à 2 fois le SMIC (en 2020, cela aurait représenté un montant plafond de 3 078,84€ bruts mensuels).

Par ailleurs, n'auront pas droit à cette indemnité les agents dont le contrat n'aura pas été exécuté jusqu'à son terme, ou qui se verront proposer au terme du contrat un renouvellement ou une nomination stagiaire, ainsi que les agents qui auront refusé une proposition de CDI comportant

les mêmes garanties que le précédent contrat.

Cette indemnité de fin de contrat, d'un montant égal à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat (renouvellements inclus), sera versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

• **L'évolution de l'entretien professionnel**

 La notion de notation a désormais complètement disparu du statut de la fonction publique, pour être remplacée par une appréciation de la valeur professionnelle lors d'un entretien professionnel annuel.

A compter de 2021, l'autorité territoriale pourra désormais formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations sur le compte-rendu d'entretien réalisé par le supérieur hiérarchique, qu'elle se contentait jusque-là de viser.

Par ailleurs, il sera désormais obligatoire, lors de l'entretien, d'informer les agents sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits au compte personnel de formation. Il est donc conseillé de faire figurer le solde de droits à CPF sur le compte-rendu d'entretien.

• **L'obligation de déclaration des bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

La loi de transformation de la fonction publique a introduit les dispositions du code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au sein du statut général des fonctionnaires. Le décret n° 2020-420 du 9 avril 2020 est ensuite venu préciser les conditions de mise en œuvre dans la fonction publique.

Ainsi, à compter de 2021, l'effectif pris en compte pour vérifier le respect de cette obligation d'emploi est évalué au 31 décembre de l'année précédente, et l'employeur devra déposer auprès du comptable public sa déclaration, accompagnée le cas échéant du paiement de sa contribution, avant le 30 avril.

• L'évolution des compétences des CAP

Le décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale précise les compétences des CAP.

Sur notre site Internet, choisissez la boîte à outils « instances consultatives – CAP » pour retrouver notre note d'information dédiée, ainsi que le guide actualisé.

• La nouvelle procédure Agirhe pour les avancements de grade

Les propositions d'avancements de grade n'étant plus soumises pour avis préalable à la CAP, une nouvelle procédure de saisine a été créée via le logiciel AGIRHE, dans le module « LDGestion - avancement de grade » (attention, les tableaux d'avancements de grade ne pourront être pris que si les LDG RH ont été arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité technique).

Ainsi, chaque année, vous aurez la possibilité à partir du 1er novembre de l'année N-1 de lancer le calcul global d'avancement de grade. Puis d'éditer les avancements de grade possibles, et de générer le tableau des propositions d'avancement. Une vérification sera toujours opérée par le service Carrières-retraite du CDG74.

 **Petite astuce** : les carrières de vos agents doivent être à jour pour que le calcul d'avancement de grade soit juste ! N'hésitez pas à contacter votre référente carrières en amont.

Les 17, 18 et 22 décembre 2020, nous avons proposé une présentation en visioconférence :

- de l'outil disponible sous Agirhe pour guider chaque collectivité qui le souhaite dans l'élaboration de ses LDG RH
- et des saisines à réaliser pour générer les tableaux annuels d'avancement de grade.

Un support est disponible dans l'onglet « Boîtes à outils - Gestion de personnel - AGIRHE ».

- PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord « PPCR » de nouvelles échelles indiciaires sont applicables à compter du 01/01/2021.

La prise d'un arrêté de reclassement indiciaire au 1er janvier 2021 est nécessaire, même pour les agents en congé parental ou placés en disponibilité ou détachement.

Attention, tous les agents ne sont pas concernés par le dispositif ! A la même date, les grades d'assistant socio-éducatif (ASE) de 2ème et 1ère classe sont fusionnés dans le grade d'ASE et les grades d'éducateur de jeunes enfants (EJE) de 2ème et 1ère classe sont fusionnés dans le grade d'EJE.

Vous pouvez retrouver toutes les informations sur le site internet du CDG74 dans la note relative à la mise en œuvre de l'accord PPCR au 1 janvier 2021 : onglet « Boîtes à outils - Gestion de personnel - Déroulement de carrière - Rémunération / Paie - PPCR ».



• La réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)

Cette réévaluation interviendra au 1er janvier de chaque année (décret n°2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique).

• La revalorisation de l'indemnité forfaitaire allouée aux fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune

Le montant annuel maximum de cette indemnité passe de 210€ à 615€ à compter du 1er janvier 2021 (arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Retour d'expérience

Durant l'année 2020, le CDG a effectué un grand nombre d'interventions pour accompagner et aider les collectivités de Haute-Savoie.

Parmi celles-ci, le pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques du CDG 74 est notamment intervenu auprès de la commune de la Balme de Sallingy, afin de les accompagner pour le recrutement d'un poste à hautes responsabilités.

A travers une série de questions-réponses, Mme Laetitia Perroquin, adjointe aux ressources humaines de la Balme de Sallingy est revenue sur le parcours effectué avec le CDG 74.

Un grand merci à elle !

CDG 74 : Pourquoi avez-vous eu recours au service « assistance au recrutement » du CDG74 ?

Laetitia Perroquin : Pour le recrutement de notre futur Directeur général des services

CDG 74 : Comment avez-vous eu connaissance de ce service ?

LP : Par le DRH de notre commune.

Si vous en aviez, quelles étaient vos craintes au départ ? Se sont-elles confirmées ?

Oui, nous craignons le budget élevé d'une telle prestation. Effectivement c'est un budget important qu'il faut réserver pour les postes clés ou sensibles.

CDG74 : Quelles étaient vos attentes et celles des élus ? Ont-elles été satisfaites ?

LP : Nous souhaitions être accompagnés pour la création du profil de poste et le jury de recrutement. Nous attendions l'aide de spécialistes pour aller chercher les bonnes informations chez les candidats, identifier les profils correspondants à notre recherche, poser les bonnes questions.

CDG 74 : Qu'avez-vous particulièrement apprécié ?

LP : Nous avons fortement apprécié les compétences des personnes du service "Assistance au recrutement". Nous avons eu des contacts réguliers tout au long de l'avancée du projet, des conseils raisonnés et une maîtrise parfaite du sujet lors du jury de recrutement. Le devis, puis le service, ont été faits au plus près de ce que nous attendions, avec le respect de nos choix et conditions.

CDG 74 : Conseilleriez-vous ce service à un collègue ou à un élu ?

LP : Oui, pour les postes majeurs de la collectivité

CDG 74 : Si vous deviez résumer cette collaboration en quelques mots, quels seraient-ils ?

LP : Collaboration de proximité. Expertise. Facilité. Accompagnement.

CDG 74 : Voulez-vous ajouter quelque chose ?

LP : Un grand merci à Charline RENEVRET pour son savoir-faire et son expérience, très utiles pour ce type de recrutement. Une personne qui sait être à sa bonne place en fonction de son interlocuteur (candidats, élus, drus...). Son aide a été précieuse. Très disponible.

Vous êtes également intéressé(e) par ce service Assistance au recrutement ? Vous pouvez retrouver toutes les informations sur notre site internet <http://www.cdg74.fr> ou contacter dès maintenant votre CDG :

Par téléphone : 04 50 51 98 50

Par mail : cdg74@cdg74.fr

L'assistance au recrutement, c'est quoi ?

La parole à Charline, chargée d'accompagnements spécifiques.

Le CDG74 propose d'accompagner les collectivités dans leurs recrutements, mais concrètement, cela consiste en quoi ?

Comme toujours au service « accompagnements spécifiques », nous fournissons un service à la carte. Les collectivités peuvent ainsi choisir ce dont elles ont besoin.



Pour certaines, nous allons les accompagner depuis la définition du besoin jusqu'aux jurys, et dresser les procès-verbaux, en passant par la gestion des convocations par exemple.

C'est notamment le cas des collectivités qui n'ont pas le temps ou les effectifs en terme de ressources humaines, ou qui n'ont pas de service par exemple. Cela permet d'externaliser cette charge de travail et de sécuriser juridiquement le recrutement.

Pour d'autres, nous intervenons uniquement via une participation aux jurys des cas pratiques, ou des tests de positionnement que nous réalisons pour des candidats en « short list ». Cela permet de limiter le risque de se tromper sur un profil, et d'avoir également un regard « métier ». C'est notamment très utile pour des postes tels que les DGS, pour lesquels par définition il n'existe pas de « manager » en interne en capacité d'évaluer ce type de compétences.

Et quel est le prix de cette prestation ?

Le prix dépend de la « formule » que l'on choisit. Nous proposons, comme pour tous nos services, une facturation à la demi-journée (400€ TTC) ou à la journée (650€), et un prix pour la réalisation des tests de positionnement (385€).

Le coût dépend donc de ce que l'on demande. Comme dans toute externalisation de service... et sans marge, car ce service du CDG vise uniquement à s'équilibrer, pas à faire des bénéfices.

Fin de la campagne du bilan social 2019

La campagne 2019 s'achève sur de bons résultats. Près de la moitié des collectivités ont restitué leur bilan social représentant environ 78% des effectifs de Haute-Savoie.

Le CDG 74 en général et l'équipe du bilan social en particulier, remercient toutes les collectivités qui ont réussi à fournir du temps pour cet exercice malgré le contexte difficile.



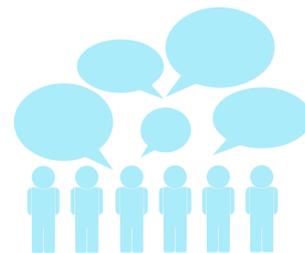
De la commune de moins de 1000 habitant(e)s au Département, les collectivités participantes sont diversifiées et permettent d'avoir une vision représentative de la fonction publique territoriale en Haute-Savoie.

Les données récoltées alimenteront de nombreux travaux : rapport sur cette campagne, GRH territorialisée, conseil en organisation ainsi que l'élaboration d'un tableau de bord autour de la prévention.



2021 marquera une nouvelle ère puisque nous passerons au Rapport Social Unique. Nous reviendrons vers vous en temps voulu afin de vous présenter cette nouvelle version du bilan social.

Nous en profiterons aussi pour partager notre expérience de cette campagne. Le but étant de vous proposer des conseils pour mieux aborder cette enquête complexe mais si essentielle.





Un comité de pilotage au CDG

Le 20 octobre dernier au CDG74 s'est tenu le premier comité de pilotage (copil) de la convention de participation maintien de salaire proposée aux collectivités de Haute-Savoie par le CDG74 avec la MNT, complémentaire santé des agents territoriaux. Celui-ci permet notamment d'assurer le bon fonctionnement d'un projet important. Cette convention est prévue pour une durée de 6 ans à compter du 1^{er} janvier 2020. Elle a pour but de proposer aux agents des collectivités adhérentes une couverture complète leur garantissant un complément de salaire en cas de passage à demi-traitement, de reconnaissance d'invalidité, de perte de retraite suite à invalidité et de versement d'un capital aux ayants droits en cas de décès.

Sur les 74 collectivités qui avaient donné mandat au CDG74, 45 ont confirmé leur intérêt en souscrivant, pour leurs agents, à la convention de participation proposée et 7 nouvelles collectivités vont adhérer au 1^{er} janvier 2021.



Outre le CDG74 et la MNT, 6 représentants de collectivités étaient présents lors de cette réunion. La première phase de mise en place de cette convention s'est terminée au premier trimestre. A cette occasion, plus de 190 réunions de terrain ont été assurées par la MNT et/ou le CDG74 sous forme de réunions de présentation aux décideurs, aux organisations syndicales et aux agents ainsi que de permanences pour les agents. Une enquête auprès des collectivités a fait état d'une satisfaction globale avec une note de 4.18 sur 5 ! 4 676 agents ont adhéré sur un total de 10 339

agents potentiellement adhérents soit un taux de couverture de 45,2%.

Majoritairement les agents couvrent leur traitement indiciaire et leur régime indemnitaire (91%) et assurent pour près des deux tiers l'incapacité temporaire (arrêts maladie avec passage à demi-traitement) et le risque invalidité (61% des souscriptions).

La participation des collectivités, obligatoire pour adhérer au dispositif, est en moyenne de 15 € par mois et par agent.



Le comité de pilotage a aussi été l'occasion de réfléchir à des actions de prévention ou de sensibilisation à mener dans les collectivités adhérentes.

Enfin, le CDG74 suit avec attention la publication à venir d'ordonnances relatives à la protection sociale complémentaire des agents publics suite à la parution du rapport sur le sujet demandé par le Gouvernement en 2018 et leur inscription dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Qu'est ce que la Protection Sociale des agents ?

La protection sociale complémentaire des agents se décompose en deux volets :

Le volet Santé couvre les dépenses de santé de l'agent et éventuellement des autres membres du foyer non prise en charge par la sécurité sociale,

Le volet Prévoyance couvre une partie de la perte de salaire de l'agent qui, se trouvant en arrêt de travail, ne touche qu'une partie de sa rémunération.

Cadre juridique :

Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ses quatre arrêtés d'application, ainsi qu'une circulaire d'application NOR RDFB1220789C du 25 mai 2012.

Le décret fixe le cadre permettant aux collectivités et à leurs établissements publics de verser une aide à leurs agents (publics ou privés) qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance) qui répondent aux critères de solidarité du titre IV du décret.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent :

Soit verser une participation aux agents ayant souscrit un **contrat dit « labellisé »** auprès d'une mutuelle ou d'un assureur (les contrats et règlements « labellisés » sont répertoriés sur une liste publiée par le ministère des collectivités territoriales et régulièrement actualisée - <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/protection-sociale-complementaire>)

Soit engager une procédure de mise en concurrence ad hoc, pour sélectionner un contrat ou un règlement remplissant les conditions de solidarité du décret. La collectivité conclut avec l'opérateur choisi, au titre du contrat ou du règlement ainsi sélectionné, une « **convention de participation** ». Ce contrat ou ce règlement est proposé à l'adhésion facultative des agents. La collectivité détermine alors le montant de participation versé aux agents ayant souscrit à cette convention.

L'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet aux centres de gestion de

conclure des conventions de participation conformes à ce décret. C'est dans ce cadre que le

CDG74 a souscrit une convention de participation Prévoyance avec la Mutuelle MNT depuis le 1er janvier 2020 pour une durée de 6 ans, à laquelle les collectivités peuvent souscrire pendant toute la durée de la convention.

Les collectivités choisissent, pour la santé comme pour la prévoyance, entre l'une et l'autre de ces procédures.

La participation (montant unitaire) est versée directement à l'agent via le bulletin de salaire. Ce montant est soumis aux cotisations CSG/RDS et entre dans le salaire imposable de l'agent.

Quel est l'intérêt pour un employeur de mettre en place, soit sous la forme de la labellisation, soit via une convention de participation, une participation sur les volets Santé et Prévoyance ? Soutenir financièrement les agents face aux dépenses de santé et leur permettre de souscrire une mutuelle Santé, ou de renforcer leurs garanties,

Prémunir les agents, qui se trouvent en arrêt de travail, d'une situation financière précaire, en leur permettant de maintenir un niveau de rémunération soutenable pour le foyer (par exemple, l'agent fonctionnaire peut perdre 50% de sa rémunération dès 3 mois d'arrêt de travail cumulés).

La mise en place de prestations d'action sociale est une obligation des employeurs publics en faveur de leurs agents, fonctionnaires et contractuels. La mise en place de participation employeur sur les volets Santé et Prévoyance contribuent à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles. Elle renforce aussi l'attractivité des postes en collectivités.



Arrivée au pôle santé

Le 16 octobre dernier, le docteur Christophe DENIS a rejoint les effectifs du pôle santé au travail du CDG 74.

Dans la continuité d'un parcours riche et diversifiée, le docteur DENIS a ces 5 dernières années exercé les fonctions de médecin de prévention au sein d'un autre établissement de la fonction publique territoriale, dont il connaît par conséquent parfaitement bien les spécificités, les filières et les métiers.

Nous lui souhaitons la bienvenue et une excellente intégration au sein de notre équipe pluridisciplinaire de santé au travail, mais aussi une collaboration fructueuse avec les collectivités dont il a désormais la charge.



Le pôle santé s'agrandit

A la fin du mois d'octobre 2020, Madame Annick DESCOMBES, directrice du pôle des instances médicales, a quitté le CDG 74 pour faire valoir ses droits à la retraite, après une longue et enrichissante carrière au sein de la fonction publique territoriale.

Son départ a été l'occasion d'ouvrir une réflexion sur le positionnement des instances médicales dans l'organigramme du CDG 74.

En concertation avec la direction générale et après validation du Conseil d'Administration, il a été fait le choix stratégique d'intégrer les instances médicales au sein du pôle santé au travail, afin de créer un pôle unique dédié à la santé et la sécurité au travail des agents territoriaux, et placé sous l'autorité fonctionnelle d'un seul directeur.

L'architecture du pôle est désormais la suivante :



Cette nouvelle architecture permettra de renforcer durablement les liens et synergies entre l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire du pôle santé au travail mais aussi, dans le strict respect des prérogatives et compétences de chacun de ces praticiens, de nouer des liens collaboratifs étroits entre médecins agréés et médecins de prévention, dans l'objectif que les avis des instances médicales soient éclairés tant par les données médicales

issues des rapports d'expertise détenus par les uns que par les données contextuelles et d'environnement professionnel connus des seconds, et d'avoir ainsi une vision totalement holistique de chaque situation individuelle, dans l'intérêt premier des agents et des collectivités qui les emploient.

Nouvelles répartitions sectorielles en médecine

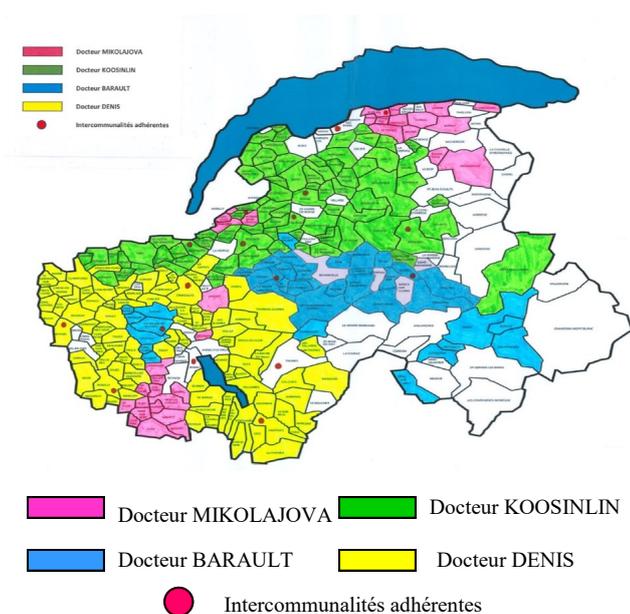
L'arrivée du docteur Christophe DENIS et de Sophie PICOLLET, infirmière de santé au travail, au cours du dernier trimestre 2020, ont naturellement conduit à une réflexion sur la répartition du suivi médical des agents des collectivités adhérentes auprès des 4 médecins et 4 infirmières composant désormais le service de médecine préventive.

Dans le cadre de la réflexion menée, il a été tenu compte des logiques de territoires et d'intercommunalités afin d'assurer une gestion

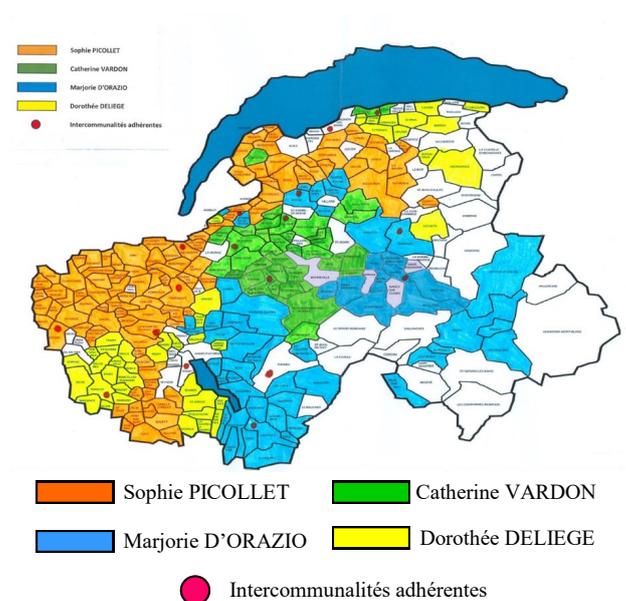
médicale cohérente des différents secteurs auprès d'un médecin unique ; l'objectif a également consisté à maintenir le suivi pérenne d'un certain nombre de collectivités avec lesquelles l'un ou l'autre des praticiens a mené, depuis de nombreux mois, un important travail d'appui médical dans le cadre de l'examen de dossiers complexes.

La répartition définie est ainsi la suivante :

Médecins



Infirmières





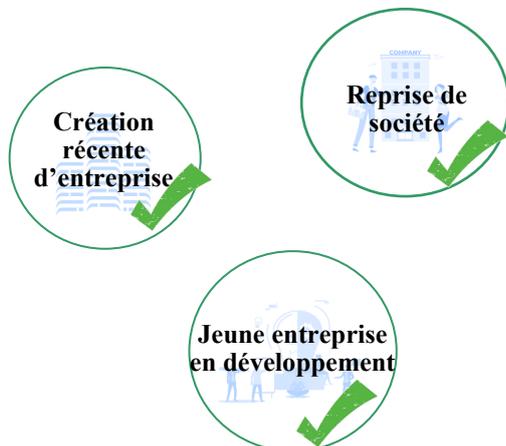
Initiative genevois vient d'élire ses nouveaux lauréats !

Créé en 1997 sous l'impulsion de la Maison du Développement et des collectivités locales, Initiative Genevois a su se développer et s'imposer au fil des années.

Aujourd'hui membre d'Initiative France, l'association se destine à encourager la création et la reprise d'entreprise française sur le Genevois Haut Savoyard et les Usses et Bornes, en assurant un soutien financier et un accompagnement aux lauréats.



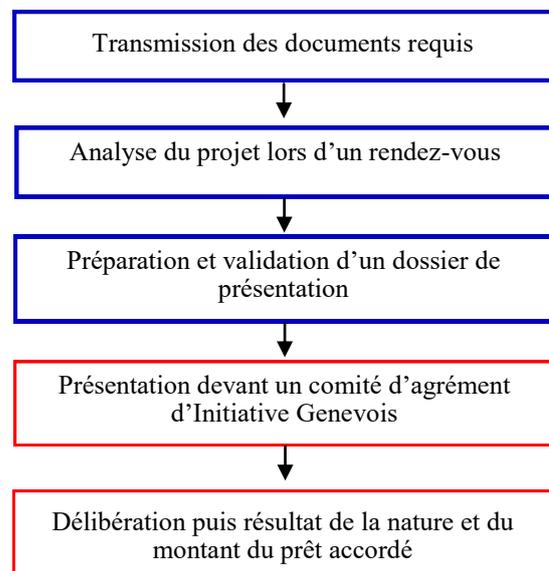
Pour cela, Initiative genevois met en place un prêt d'honneur. Il s'agit d'un apport financier visant à être remboursé sur une période de 3 ans, sans apporter d'intérêt ou de garanties personnelles. Pour y recourir, il faut avoir créé une entreprise depuis moins de 2 ans, avoir repris une société ou être une jeune entreprise de moins de 5 ans en phase de développement.



En 2017, la moyenne des prêts d'honneur réalisés par Initiative Genevois s'élevait à environ 10 000 euros.

Pour l'obtenir, il est nécessaire de s'adresser à l'association Initiative Genevois en transmettant un business plan par courrier ou par mail. Un rendez-vous est ensuite proposé afin d'analyser plus précisément le projet et les besoins dans le but de préparer par la suite un dossier de présentation.

Une fois le document réalisé et validé, un comité d'agrément d'Initiative Genevois se réunit pour assister à sa présentation. Ce sera ce comité qui décidera alors de la nature et du montant du prêt accordé.

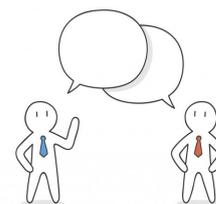


Malgré le contexte économique actuel difficile, le 27 octobre dernier, Initiative Genevois a accordé son prêt à taux 0 à six nouveaux entrepreneurs.

Les projets financés sont très variés puisque nous retrouvons par exemple une cave de vigneron, une boulangerie ou encore une créatrice de meubles et de décorations. Les lauréats ont alors pu profiter de cette occasion pour échanger sur leur projet et leurs expériences dans le monde de l'entrepreneuriat.

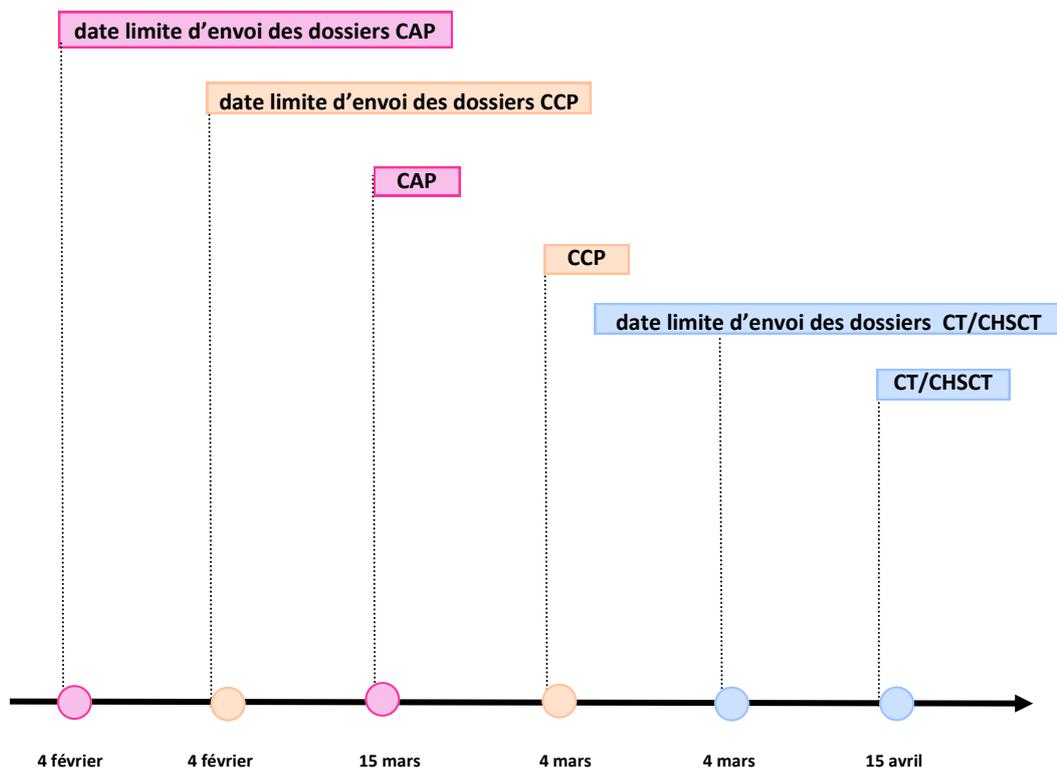


En plus d'un apport financier, Initiative Genevois accompagnera ses projets pendant 3 ans en leur proposant un suivi, une appartenance à un réseau et des formations qui permettront à ces nouvelles sociétés de se développer.



Pour plus d'infos, rendez-vous sur le site <http://www.initiative-genevois.fr/>

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

Votre site CDG 74 s'améliore



Afin de faciliter l'accès à l'information, l'onglet « Emploi/concours » du site du CDG 74 évolue ! Il permettra notamment de vous rediriger vers des informations détaillées lors d'une recherche concernant les concours et examens professionnels.

Point Covid-19 :

Retrouvez l'actualité juridique liée au covid-19 sur notre site internet.



LE CDG 74, C'EST...

71
collaborateurs



5 pôles et
2 cellules



18 missions
et services



Des projets
innovants



431
collectivités
affiliées



De multiples
partenariats



14 000
carrières
suivies



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



Le Mag du CDG 74 n°28

Octobre 2020 - Tirage 50 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

*A
bientôt !*

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



et notre site internet www.cdg74.fr

Le Mag du CDG 74 n°28 – janvier - février - mars 2021

