

Rapport d'Activité 2016



CONTENU DU RAPPORT

PRESENTATION DU CDG74	5
L'ANNEE 2016 EN CHIFFRES	6
LA CHARTE DE COOPERATION REGIONALE LA COMMUNE NOUVELLE D'ANNECY	7
LES MISSIONS DU CDG	9
Emploi, concours et examens	9
Carrières et retraites	15
Médecine de prévention	19
Prévention des risques professionnels	23
Instances médicales	25
Mission handicap	29
Accompagnement social	31
Secrétariat de mairie itinérant	33
Archives	34
ADMINISTRATION GENERALE	39
Secrétariat général - accueil	39
Administration générale – assistance de direction	40
Ressources humaines	41
Comptabilité – finances	42
Marchés publics	44
Achats – assurances – syndic	45
Entretien	45
Documentation	46
Informatique – téléphonie - réseaux	46
Communication	47
Logistique	49

PRESENTATION DU CDG 74

Le CDG 74

Depuis la loi du 26 janvier 1984 (Titre III du statut général, concernant la FPT), les centres de gestion (CDG) remplissent diverses missions, obligatoires et optionnelles, à destination des collectivités territoriales et des établissements publics. En 2016, le CDG74 c'est environ :

180 établissements affiliés



290 communes affiliées



5 collectivités non affiliées



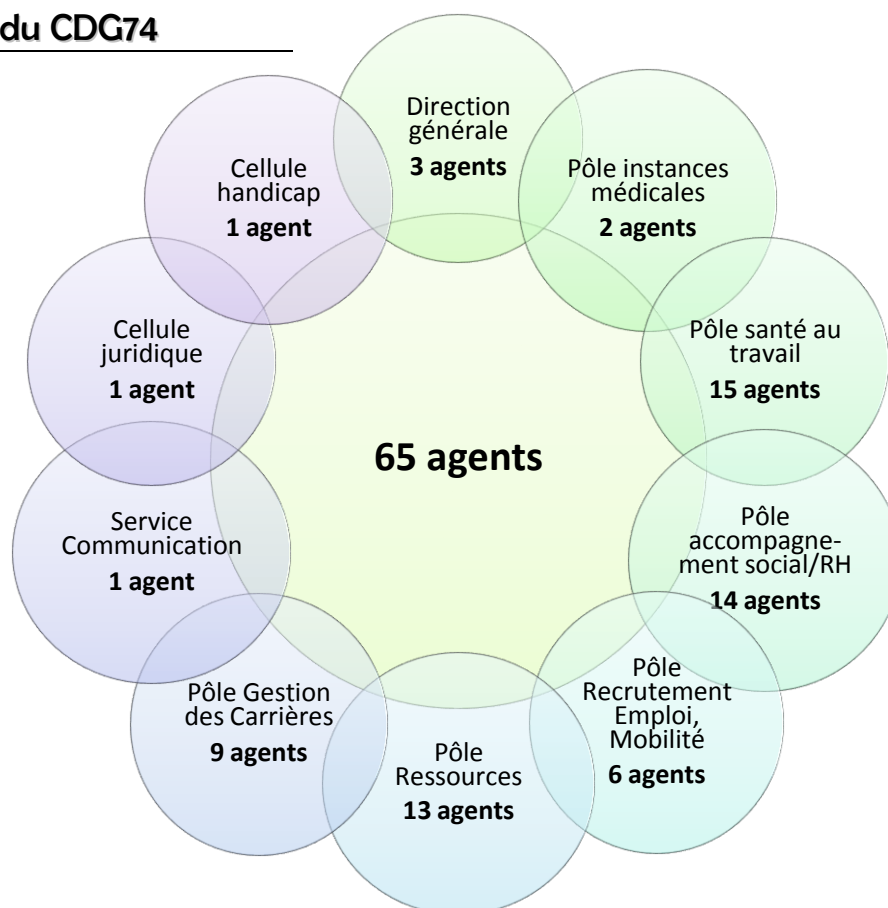
18 000 agents territoriaux en fonction



Depuis les lois de décentralisation de 1982-1984 et la publication des statuts particuliers des différents cadres d'emplois territoriaux, le CDG74 est devenu un partenaire privilégié des collectivités, un centre de référence et de ressources pour les élus, les responsables des ressources humaines et les secrétaires de mairies ; notamment dans :

- dans la gestion de leur personnel, l'expertise et le conseil sur toutes questions relatives aux carrières de leurs agents, au statut, aux réglementations, au recrutement, aux organisations de travail, à la protection sociale et à la gestion des retraites,
- grâce aux services spécialisés et opérationnels créés à la demande des collectivités, et apportant une réponse appropriée à leurs besoins dans les domaines suivants : santé au travail, prévention des risques professionnels, assurances, payes, chômage, agents temporaires mis à disposition, etc...

Les agents du CDG74



L'ANNEE 2016 EN CHIFFRES

Carrières



12 802 carrières gérées
322 dossiers assistance
retraites traités

Archives



864 jours de
missions dans
54 collectivités

Emploi



5 804 déclarations de
créations et de
vacances d'emplois
publiées
1 812 offres d'emploi

Handicap



35 collectivités
conseillées
4 nouveaux contrats
d'apprentissage

Concours



1 examen professionnel
organisé en 2016 par le
CDG74 avec **108** admis à
concourir et **65** lauréats

Ressources



315 arrêtés édités,
6 jurys de
recrutement,
2 008 bulletins de
paie élaborés

humaines

2016

à façon

Payes



2 946 bulletins de
paie édités



Prévention des risques professionnels

158 collectivités
adhérentes, **104**
visites d'inspection

Dossiers chômages

25 collectivités
ont eu recours
à ce service

Mobilité



2 sessions
accompagnant **15**
agents au total

Missions temporaires

Remplacements



176 agents mis à
disposition auprès de **38**
collectivités, **474**
contrats de missions
temporaires

médicales

Instances



Commission de réforme :
208 dossiers

Comité médical :
935 dossiers

Conseil en organisation & recrutement

Nombre de missions : **15**
Conseil en organisation : **11**
Assistance au recrutement : **4**

professionnelle

Médecine



15 500 agents à
surveiller ; **3 539** visites
effectuées dont **1 060**
entretiens infirmiers

LA CHARTE DE COOPERATION REGIONALE

Une charte de coopération régionale, document officiel qui permet aux Centres de Gestion de s'organiser, au niveau régional ou interrégional pour exercer leurs missions, a été rédigée par les CDG **des douze départements** de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA). Signée **le 5 décembre 2016**, elle est en application pour **la période 2017 - 2020**.

L'objectif de cette charte, au-delà des coopérations imposées par la loi, est **de mutualiser de nouvelles missions**. Ainsi, un centre de gestion qui souhaiterait créer un nouveau service, s'engage à en informer les autres afin que de possibles coopérations soient réfléchies à plusieurs.

Via cette charte, les CDG de la région AURA pourront **renforcer le service rendu aux collectivités** et établissements publics adhérents grâce à la **réunion des compétences professionnelles des douze CDG**. L'objectif est également de proposer un niveau de **service homogène** et de renforcer la légitimité des CDG en tant qu'expert et tiers de confiance.

Les missions mutualisées entre les CDG de la nouvelle région AuRA :

- L'organisation des concours (avec une diminution du nombre de CDG organisateurs),
- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B,
- Le reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes,
- Le conseil de discipline de recours,
- La gestion des FMPE,
- L'observatoire régional de l'emploi,
- La Conférence Régionale de l'Emploi,
- L'expertise et information statutaire.

Les douze CDG ont décidé **d'aller plus loin que la demande institutionnelle** en mutualisant des services au niveau régional.

Les services proposés en complément seront les suivant :

- L'assistance à la retraite,
- L'assistance à la mobilité,
- Le conseil en organisation,
- Le bilan de compétence,
- Le calcul des allocations de retour à l'emploi,
- La paie à façon.

Ainsi, un Centre de Gestion qui ne proposerait pas l'un de ces services pourra conventionner avec un CDG de la nouvelle région pour que ce dernier puisse intervenir sur son territoire.

LA COMMUNE NOUVELLE D'ANNECY

La commune nouvelle d'Annecy, créée au 1^{er} janvier 2017, a donné lieu à une désaffiliation automatique de cinq communes (Annecy-le-Vieux, Cran-Gevrier, Meythet, Pringy et Seynod) avec toutes les conséquences financières et organisationnelles que cela implique pour le CDG74 ainsi que sur sa gouvernance.

D'un point de vue financier cela correspond à une perte de :

- **8,5 %** des recettes pour la cotisation obligatoire (*calcul sur les chiffres de 2015*),
- **9 %** pour la cotisation additionnelle (*calcul sur les chiffres de 2016*),
- **2,73 %** pour les services facultatifs (*calcul sur les chiffres de 2015*),

Ensuite, cela a un impact sur la composition du Conseil d'Administration et des instances paritaires mais également sur le service des instances médicales, de la gestion des carrières et des services facultatifs dont il faut appréhender le redimensionnement.

Cela **nécessite une nouvelle approche pour le CDG74** qui développe de nouveaux services afin de répondre au mieux aux nouveaux besoins des collectivités et aux nouveaux enjeux territoriaux.

Les réformes actuelles impliquent de revoir le modèle économique de l'établissement qui a été anticipé par la mise en place du projet stratégique, induisant une réorganisation d'une part de l'offre de services et, d'autre part, de la mise en place d'une GPEC interne au CDG, pour adapter les ressources humaines aux objectifs fixés. Malgré cela, l'année 2017 sera un tournant pour le CDG74, et sera délicate financièrement.



Directrice du service : **Aude BOURDONGLE-NICOUD**

- Conseillère mobilité : **Isabelle BENEDETTI**
- Conseiller emploi : **Cyril DEGRAVEL**
- Gestionnaires métier : **Mélissa LEBON et Océane BONZI**
- Chargée de mission conseil en organisation, GPEC : **Margot HOFSTETTER**

Activités liées à l'emploi

En 2016, le CDG74 a diffusé **1 812 offres d'emploi** transmises par les collectivités via le site CAP-TERRITORIAL.fr. Les offres des collectivités non affiliées correspondent à **20,47%** des offres diffusées par le CDG74 (24,44% en 2015).

5 804 déclarations de créations et de vacances d'emploi ont été publiées dans les arrêtés du CDG74 (et/ou du CNFPT) et **1 295** exploitées statistiquement grâce au retour d'information sur les nominations effectives saisies par les collectivités.

Travail statistique annuel sur l'offre et les recrutements en Rhône-Alpes (zoom régional annuel) dans le cadre des travaux préparatoires des conférences régionales de l'emploi.

Participation régulière à divers forums à destination des demandeurs d'emploi :

- Forum des Métiers d'Evian-les-Bains, le 14/01/2016,
- Forum de Rumilly, le 06/03/2016,
- Forum d'Annemasse, le 27/04/2016,
- Forum de Seynod (Job Dating), le 02/06/2016,
- Forum d'Annecy/Meythet, le 12/10/2016.

Intervention auprès des **étudiants dans le cadre de la licence professionnelle** « Management Opérationnel des collectivités publiques » et participation au jury de VAE.

Participation à la **Cellule Maintien dans l'emploi** du CDG74.

Gestion et accompagnement des « **FMPE** » (**Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi**)

- 4 agents de catégorie A,
- 2 agents de catégorie B,
- 1 agent de catégorie C accompagné pour le compte du CDG51 (suivi médical uniquement).
- Gestion des dossiers entrants dans le dispositif de surnombre,
- Le service assure les contacts pour le suivi administratif, engage les actions de réinsertion professionnelle et un suivi en matière de formation et de mission,
- La gestion des protocoles.

Les ateliers mobilité

Une session de mars à juillet 2016 accompagnant **7** agents

Une session d'octobre 2016 à février 2017 accompagnant **8** agents

Activités liées aux concours et examens professionnels

En 2016, le CDG74 a organisé 1 opération :

Examen professionnel d'avancement de grade d'adjoint technique de 1ère classe session 2016
Spécialité Espaces naturels, espaces verts

- **108** admis à concourir
- **90** présents épreuve écrite / **88** admissibles / taux de réussite des présents épreuve écrite = **97,78 %**
- **84** présents aux épreuves pratiques / taux de présence épreuve pratique : **95,45 %**
- **65** lauréats / taux de réussite des présents épreuve pratique : **77.38 %** (jury d'admission du 1er juillet 2016).



SUIVI DES LISTES D'APTITUDE ET D'ADMISSION

Accueil et renseignements statutaires à destination des lauréats, suivi des nominations et recouvrement du coût des lauréats, établissement de l'historique des opérations, 100 nouveaux lauréats en 2016 (liste d'aptitude du concours d'animateur principal de 2^{ème} classe, session 2015 et liste d'admission de l'examen d'adjoint technique de 1^{ère} classe, session 2016).

CONVENTIONS CONCOURS ET EXAMENS

Ce service gère le lancement des opérations et émet les conventions avec les autres centres pour les opérations organisées en régie ou, le cas échéant, passe une convention pour toutes les opérations concours et examens professionnels qu'il n'organise pas, afin de satisfaire aux besoins des collectivités de son ressort. Dans un deuxième temps, le service concours conventionne également avec les collectivités non affiliées pour les opérations de compétence non exclusive suite aux éléments retournés lors du recensement.

Enfin, il contrôle les éléments de facturation issus des conventions et recherche et valide les cas de recouvrement nécessaire du coût du lauréat hors convention.

TRAVAIL REGIONAL ET NATIONAL

Un groupe technique auquel le service a participé en 2015-2016 a collaboré aux travaux nationaux et validé la nécessité de refonder le système de recensement des postes à ouvrir aux concours et examens. Le recensement 2017-1^{er} semestre 2018 s'est opéré de mai à août 2016 selon la nouvelle formule proposée

nationalement, centrée sur les emplois occupés et les flux prévisibles en termes de postes à pourvoir, via concours ou examens. L'évaluation et la poursuite de l'utilisation de l'outil, fort complexe, doit encore être réalisée.

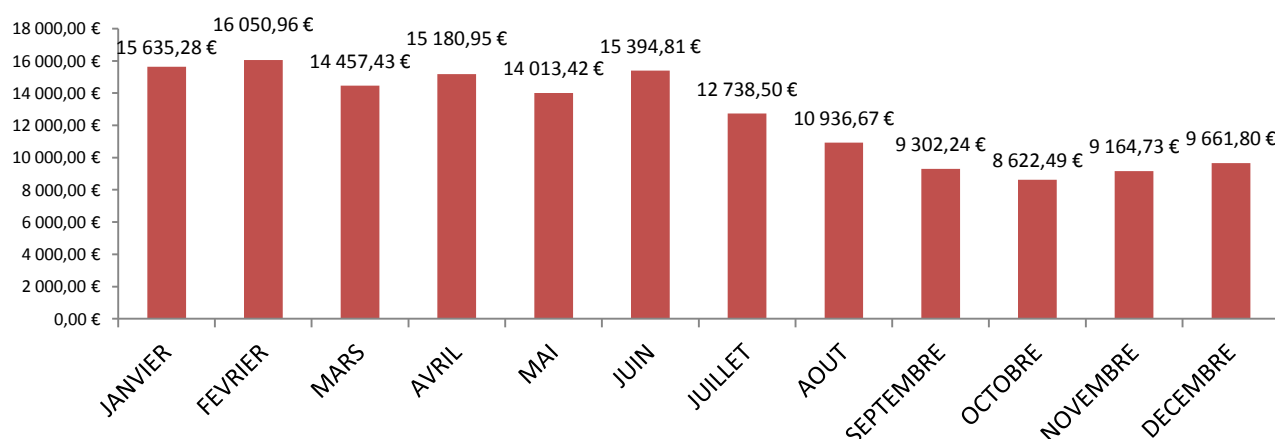
Le service a travaillé à la poursuite de la régionalisation des procédures de recensement, d'historiques et d'ouverture des opérations, selon la prospective et l'analyse des besoins, et s'est coordonné avec les autres centres afin d'établir le calendrier régional et déterminer les opérations à mener en régie. Les agents du pôle en charge de cette mission sont amenés à réaliser des études et analyses, d'autres travaux régionaux communs nécessaires à leur activité.

Service remplacements et missions temporaires

- **38** collectivités ont eu recours au service.
- **474** contrats de mise à disposition ont été édités et gérés concernant **176 agents** pour une durée de travail de **26 003 journées**.
- une moyenne de **59,02 équivalents temps plein** est observée sur l'année 2016.

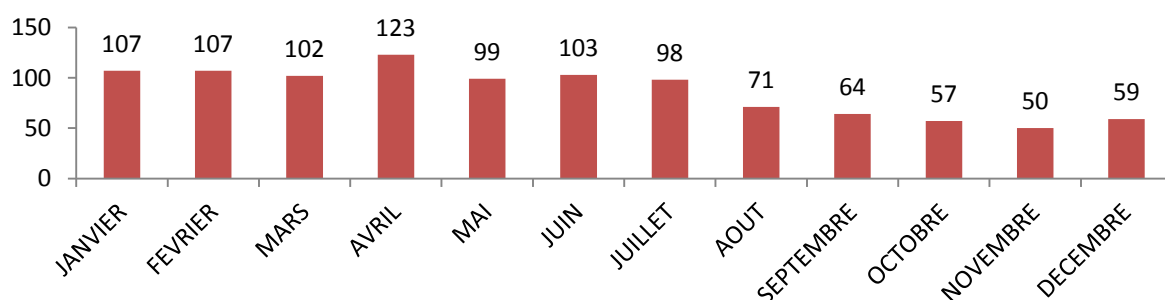
Tout au long de l'année, une baisse de l'activité du service est constatée. Elle peut s'expliquer d'une part, par le retrait progressif des communes, notamment celles d'Annecy et de Seynod, intégrant au 1^{er} janvier 2017, la commune nouvelle d'Annecy. D'autre part, le manque de corrélation entre les demandes des collectivités et les profils enregistrés dans le vivier de candidatures a généré un nombre important de besoin en personnel intérimaire non pourvus.

Frais de gestion en 2016



Après une augmentation conséquente courant 2015, la courbe de tendance des recettes (frais de gestion recouverts) diminue progressivement en 2016 en corrélation avec celle des agents payés.

Nombre d'agents payés en 2016

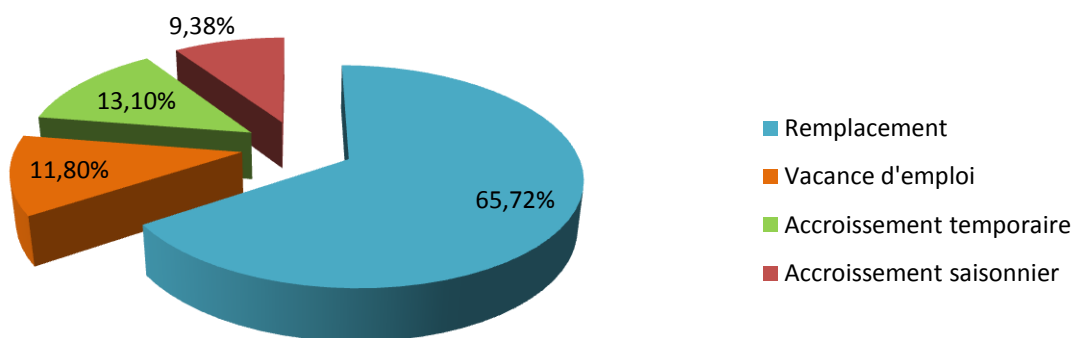


Le service a donc connu une **diminution progressive et constante de son activité en termes de recettes et de mises à disposition** en 2016.

Les filières **les plus fréquemment rémunérées** dans les missions sont :

Technique : 34.10%	Administrative : 28.40%	Médico-sociale : 24.43%	Animation : 11.93%	Culturelle : 1.14%
-----------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------	-----------------------

Les raisons qui motivent les collectivités à recourir à ce service, sont :

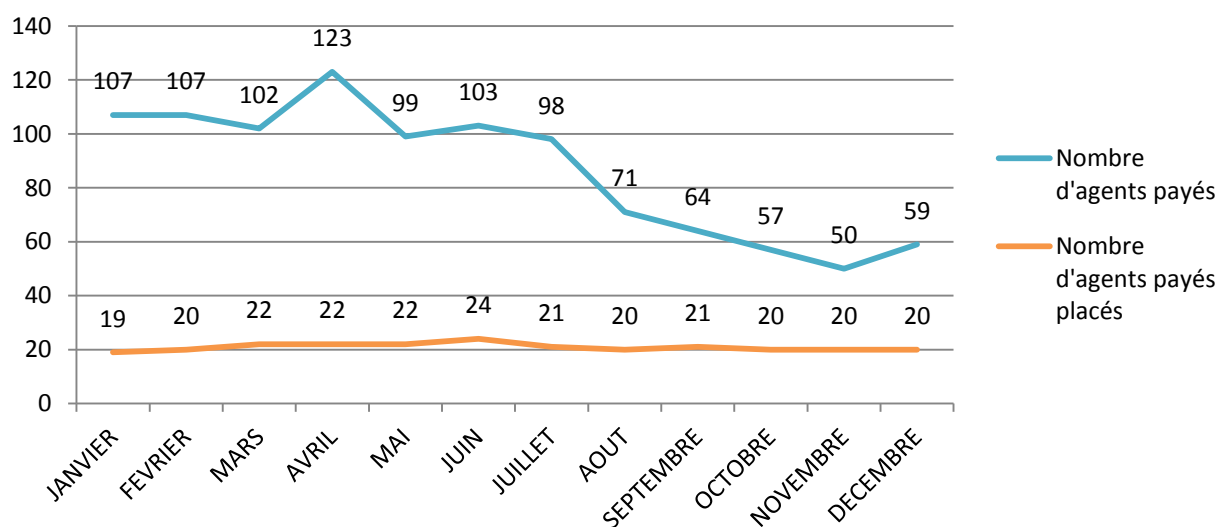


De ces inventaires, il semble pertinent d'avancer que :

- les collectivités ne pourvoient pas les remplacements à catégorie égale des personnes indisponibles ou que celles-ci ne sont remplacées que sur une partie de leurs missions (tâches d'exécution),
- les responsables identifient le service remplacement et missions temporaires en cas de besoin temporaire lié à une montée en charge d'activité non satisfait, par leurs propres viviers de candidats.

On constate enfin une stabilisation de l'activité d'intérim avec une moyenne de 20,9 agents placés durant l'année.

Nombre d'agents en 2016



GPEC – Assistance au recrutement

En 2016, le CDG74 a accompagné **4 missions d'assistance** pour le recrutement :

- du Directeur Administratif et Financier d'un syndicat regroupant environ 60 communes,
- du Directeur Général des Services d'une commune de 1600 habitants,
- d'une ATSEM d'une commune de 1600 habitants,
- du Directeur Général des Services d'une ville surclassée de 1780 habitants.

La mission a parfois été entreprise suite aux préconisations du diagnostic organisationnel mené en 2015 par le CDG 74.

Par ailleurs, la mallette d'outils relative au recrutement a été diffusée en début d'année sur son site à destination des collectivités et EPCI de Haute-Savoie.



Conseil en organisation



Les collectivités font appel au CDG74 pour les accompagner suite à des situations de blocage ou pour réaliser un état des lieux d'un service, d'une direction ou de la collectivité. Cela peut être lié à certains événements ou encore à l'évolution des services et compétences dans le cadre des projets de territoire et notamment des perspectives de mutualisation intercommunale. Pour l'année 2016, **4 missions de diagnostic** ont été recensées.

Trois collectivités ont, suite à des missions de conseils, sollicité le CDG pour l'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Autres missions relatives aux missions de conseil et d'accompagnement dans les organisations de travail

En 2016, les demandes des collectivités se sont également portées sur d'autres types d'interventions relatives aux organisations de travail :

- ◆ 1 accompagnement à la mise en place des fiches de poste,
- ◆ 3 demandes d'accompagnement à la mise en place du RIFSEEP.

Les services d'assistance et de conseil représentent au total **15 missions**, réalisées par Louis-Jean VILLARD, Valérie BOUVIER, Aude BOURDONGLE NICOUUD et Margot HOFSTETTER. Le service carrières a également été associé pour les missions liées au RISFEPP.

3 autres missions sont d'ores et déjà programmées pour le début d'année 2017.

Commission d'évaluation professionnelle

En 2016, aucune convention n'a été passée avec une collectivité. Cette diminution s'explique de trois manières : d'une part, la très grande majorité des collectivités souhaitant organiser des sélections professionnelles l'a fait en 2013, pour une régularisation rapide, avec poursuite en 2014 et 2015; d'autre part, les collectivités ayant réparties leurs sélections sur un programme pluriannuel n'ont pas besoin de conventionner à nouveau. Enfin, **le dispositif prenait fin en mars 2016, ce qui ne laissait que peu d'espace de manœuvre pour des opérations en 2016**. La collectivité signataire en 2015 a choisi d'organiser elle-même sa sélection professionnelle, avec la participation du CDG74.

Le tableau ci-dessous présente les résultats des sessions de sélection professionnelle pour 2016 :

Session 2015	Org CDG74	Org locale	Totaux
Nb collectivités affiliées	0	1	1
Nb collectivités non affiliées	0	0	0
Nb de jours de CEP	0	0.5	0.5
Nb de postes ouverts (coll. affiliées)	0	6	6
Nb de postes ouverts (coll. non affiliées)	0	0	0
Nb d'agents convoqués	0	6	6
Nb d'agents auditionnés	0	5	5
Nb d'agents déclarés aptes	0	5	5

Le nb de postes ouverts comporte les postes qui n'ont pas donné lieu à audition (suite à refus de l'agent, réussite à concours, etc.).

Le taux de réussite aux sélections professionnelles en 2016 en Haute-Savoie est de **83%**.

Dans le cadre du prolongement du dispositif, le Conseiller Emploi du CDG74 a participé au groupe de travail national ANDCDG Sélections Professionnelles 2016 piloté par le CDG69.

La CRE

Le CDG74 a assuré sa mission d'observation de l'emploi public territorial en collaborant étroitement avec les autres CDG de la région Rhône-Alpes au sein de l'Observatoire régional de l'emploi Rhône-Alpes. Ce dernier a pu ainsi faire remonter au niveau national les données nécessaires à l'élaboration du panorama de l'emploi territorial et du baromètre de l'emploi.

Les travaux de cet observatoire permettent de fournir des études régulières sur l'activité des bourses de l'emploi et d'autres ponctuelles comme les métiers présentant des difficultés de recrutement par exemple. Il alimente les réflexions et statistiques présentées lors de chaque Conférence Régionale de l'Emploi Rhône-Alpes (CRE), qui a eu lieu cette année le 21 Octobre à Lyon.

L'apprentissage

LICENCE

En 2016, **22** apprentis de la licence Management Opérationnel des Collectivités Publiques ont été diplômés.

MASTER

Le CDG74 a participé, en partenariat avec la faculté de droit de Chambéry, à la mise en place d'un master 2 en alternance pour les collectivités territoriales. Ainsi, dès la rentrée scolaire 2016, **8** apprentis ont débuté cette formation dont 4 dans des collectivités affiliées au CDG74.

CARRIERES ET RETRAITES

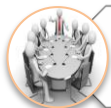
Directrice du service : **Hélène MEYNET**

- Directrice Adjointe : **Caroline BANNERY**
- Référentes retraites : **Catherine VIOLLET** et **Nathalie VASQUEZ**
- Référente CT- CHSCT : **Marie-Dominique PETITPAS**
- Référentes carrières : **Dominique CHOQUET**, **Claudine SAINT-MARCEL**, **Marie-Thérèse PERILLAT**, **Dellias CHATELAIN**

Le pôle Carrières et Retraites regroupe ...



L'accompagnement des collectivités dans la gestion de leurs agents



L'animation des instances consultatives : Commissions Administratives Paritaires (CAP) et Conseil de discipline, Comité Technique (CT), Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)



L'assistance administrative retraite en partenariat avec la CNRACL

Accompagnement des collectivités

Tenue des dossiers et suivi des carrières

- des **12 802** fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'agents contractuels de droit public des collectivités affiliées,
- L'année 2016 a été marquée par la **mise en oeuvre des 1ères mesures liées au "PPCR "** (parcours professionnel carrières et rémunérations) pour les fonctionnaires des catégories B, et A de la filière médico sociale.

Conseil statutaire

- accompagnement quotidien,
- rendez-vous dans les collectivités,
- procédures d'aide aux collectivités : boîte à outils revisitée concernant le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), guide relatif à l'élaboration des bilans sociaux...
- missions extérieures d'accompagnement des collectivités dans la mise en place du RIFSEEP (phase diagnostic). 2 EPCI et l'ensemble des collectivités dans le périmètre d'un EPCI.

Au niveau du conseil aux collectivités, on peut noter que **47% de l'ensemble des appels téléphoniques reçus par l'Accueil général, soit 2 812 appels**, sont destinés au pôle Carrières et Retraites (ces résultats ne prenant en compte ni les appels directs ni les courriels qui sont encore plus nombreux).

Les responsables du service s'étaient fixées l'objectif de passer de 2 à 3 sessions des Rencontres statutaires en 2016 : objectif atteint avec **791 participants** au total (deux fois plus qu'en 2015), répartis sur 12 demi-journées.

Commissions Administratives Paritaires

Elles se sont réunies **6** fois au cours de l'année 2016 et ont émis des avis sur **3 777** dossiers.

Types de dossiers examinés			
Détachements sur emploi fonctionnel	23	Licenciements en cours de stage	1
Disponibilités	605	Licenciements pour inaptitude physique	2
Refus de disponibilité	1	Reclassements pour inaptitude physique	5
Décisions prises après une période de disponibilité	56	Mises en détachement	26
Mises à disposition	83	Révision de notation/compte-rendu	3
Mutations internes	5	Disponibilité d'office suite à 3 refus de poste	
Avancements de grade	722	Reconstitutions de carrières	3
Avancements d'échelons	1 954	Décisions de non titularisations en fin de contrat	
Promotions internes	82	Transfert de personnel dans le cadre de la mise en place d'un service commun	6
Intégrations après détachement	26	Fusions d'intercommunalités - restitution des compétences : répartition des agents	42
Intégrations directes	29	Commune nouvelle : impacts de la création sur la situation des agents	14
Recrutements par détachement	31	Dissolution d'un syndicat	29
Fin de détachement	1	Information	8
Prolongations de stage	15		
Licenciements en fin de stage	5		

Développement des procédures de mobilité : disponibilités, mises à disposition liée aux mutualisations et créations de services communs, conséquences des fusions de communes et d'EPCI, dissolutions de syndicats sur la situation individuelle des agents.

Promotion interne : **231** dossiers ont été étudiés lors de la séance du mois de mai.

Conseils de discipline

Le conseil de discipline s'est réuni **12 fois au cours de l'année 2016** pour avis sur des sanctions concernant : 8 agents de catégorie C, 3 agents de catégorie B et 1 agent de catégorie A.

Il a été proposé pour :

- 3 agents : une sanction équivalente à celle proposée par la collectivité,
- 5 agents : une sanction inférieure à celle proposée par la collectivité,
- 1 agent : une sanction inférieure à celle proposée par la collectivité assortie d'un sursis,
- 1 agent : suspension de la procédure dans l'attente de la décision du Tribunal,
- 2 agents n'ont eu aucune sanction.

Assistance administrative retraite

Cette assistance est assurée dans le cadre d'une convention de partenariat avec la CNRACL.

Le service a traité **322 dossiers** au cours de l'année 2016, soit une augmentation de plus de 30% par rapport à l'année précédente.

TYPE DE DOSSIER	Contrôle	Réalisation totale	Contrôle	Réalisation totale
	Dossiers matérialisés		Dossiers dématérialisés	
Validations/régularisations	10			
Rétablissement	12			
Liquidations de pensions			78	24
Simulations de calcul			113	12
Comptes individuels retraite			61	
Corrections d'anomalies				12
Total	22	0	252	48

De plus, 3 jours de formation ont été organisés à l'attention des collectivités affiliées sur la réglementation CNRACL (120 participants).

Comité Technique

Pour l'année 2016, on constate une hausse du nombre de dossiers présentés au CT : **430 dossiers, soit une augmentation de 46% en l'espace de 2 ans.**

Le nombre d'heures de réunion consacrées au CT a également augmenté. Les séances de fin d'année qui ont même dû se dérouler sur plusieurs journées.

Cette évolution est en partie liée à l'obligation que les collectivités ont de présenter pour avis au CT :

- tous les projets liés à la réforme territoriale (fusions d'EPCI, dissolutions de syndicats, créations de communes nouvelles, mutualisations de services),
- les grandes orientations relatives à leurs régimes indemnitaires dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire lié aux fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel).

CT 2016	Nombres d'avis rendus	Observations
11-févr.	49	
07-avr	48	
19-mai	23	
30-juin	28	
22-sept	74	
10-nov	80	Séance dédoublée
18-nov		
13-déc	128	Séances supplémentaires
14-déc		
9 séances	430	

Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

CHSCT 2016	Nombres d'avis rendus
11-févr	1
07-avr	6
19-mai	1
30-juin	Annulé : Défaut de quorum
22-sept	3
10-nov	2
5 séances	13

Parmi les travaux conduits par le CHSCT :

5 visites de service ont été menées par des délégations du Comité. Elles ont conduit à l'élaboration de rapports, qui ont été transmis par la suite aux collectivités concernées.

Sur les dossiers qui ont été soumis par les collectivités aux membres du CHSCT pour avis ou pour information, on peut relever :

- 17 lancements de DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels),
- **8 DUER proprement dits**,
- 3 lettres de cadrage de la mission d'Assistant de prévention dans les collectivités,
- D'autres sujets tels qu'un projet d'aménagement de bureaux, ou un programme de travaux pour accessibilité des locaux...

A noter également que l'agent chargé de la mission Handicap au sein du CDG 74 est intervenu lors d'une séance du CHSCT, afin de présenter un bilan de la dernière convention conclue avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Enfin, il convient de relever qu'une enquête a été menée par une délégation du CHSCT à la suite d'un accident de service en fin d'année, ce pour la 1^{ère} fois depuis la création du CHSCT. Un compte-rendu a été transmis par la suite à la collectivité concernée.

Assistance juridique

L'agent occupant le poste de juriste statutaire ayant été placé en congé de maladie pendant plusieurs mois, une personne a été recrutée sous contrat pour occuper ces fonctions, à mi-temps depuis avril 2016, puis à plein temps à partir du mois de septembre. Sur cette période, avec l'aide des 2 responsables du pôle Carrières et Retraites, elle a fourni aux collectivités une assistance juridique en matière de droit applicable aux agents territoriaux, en répondant à leurs questions par mail ou par téléphone (**145 questions traitées depuis avril**).

Perspectives : les missions relevant de l'assistance juridique, qui restent à développer, sont notamment :

- ◆ une veille juridique et statutaire (législation, jurisprudence, doctrine, etc) quotidienne,
- ◆ la rédaction de notes d'information diffusées aux collectivités, suivant les besoins identifiés par les cadres et la personne occupant le poste de juriste statutaire,
- ◆ Le traitement des questions liées à l'incapacité physique, en collaboration avec les services du CDG concernés par cette thématique.



Directrice du service : **Dr Blandine POULET / Mme Annick Descombes** en interim (remplacement du Dr POULET depuis septembre 2016)

Médecin Coordinateur : **Dr Blandine POULET / Dr Frédéric POULET** en interim (en remplacement du Dr POULET Blandine depuis septembre 2016)

Médecins de Prévention : **Dr Blandine POULET, Dr Frédéric POULET, Dr Armand AIME, Dr Louis KOOSINLIN** (depuis juillet 2016), **Dr Paul BINARD** (depuis septembre 2016)

Infirmières santé au travail : **Dorothée DELIEGE** et **Catherine VARDON**

Secrétariat : **Marie-Christine PINGET, Marie-Hélène ROSSI** et **Rachel DEGLISE-FAVRE**

Le médecin de prévention est le conseiller de l'employeur, des agents et des représentants du personnel notamment pour l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des postes, l'hygiène, la prévention et l'éducation sanitaire.

Pour remplir ces missions les médecins de prévention réalisent des consultations médicales qui alternent avec des entretiens infirmiers intermédiaires selon un protocole arrêté par eux-mêmes avec les infirmières spécialisées en « santé au travail ».

Des actions sur le milieu de travail ou actions de tiers temps peuvent être menées en collaboration médecin-infirmière.

Certaines actions sont également réalisées en partenariat avec les préventeurs du service de prévention des risques professionnels.

La médecine de prévention professionnelle est organisée en trois parties :

- ◆ la prévention primaire concernant toutes les actions pouvant permettre d'éviter la survenue d'accidents ou de pathologies dues au travail,
- ◆ la prévention secondaire axée sur la recherche d'indices de dysfonctionnements individuels ou collectifs pouvant être corrigés,
- ◆ la prévention tertiaire (parfois après échec des deux premières) qui s'occupe de l'adaptation des postes ou des reclassements en cas de pathologies invalidantes ou après accidents.

Réalisation de la surveillance médicale

VISITES MEDICALES

	Nombre de collectivités adhérentes	Nombre d'agents à surveiller	Nombre de convocations	Nombre de visites effectuées	Absentéisme des agents
2013	352	10 177	4 233	3 939	7%
2014	361	13 951	4 659	4 400	5 %
2015	338	15 488	4 687	4 464	4,75 %
2016	335	15 500	3741	3539	6,49 %

Le service a été d'avantage sollicité cette année pour des visites à la demande des collectivités (940 dont 285 visites de reprises), que ce soit pour des dossiers complexes ou sur des problématiques plus particulières en lien avec des situations de souffrance au travail. Ces visites, plus longues que des visites périodiques, nécessitent généralement une adaptation du poste de travail ou un reclassement.

ENTRETIENS INFIRMIERS

Ils sont réalisés par l'infirmier spécialisé en santé au travail, en coopération et sous la responsabilité du médecin, en alternance avec les visites médicales réalisées par le médecin de prévention de la collectivité. **1 060** entretiens ont été réalisés en 2016.

REALISATION DES EXAMENS COMPLEMENTAIRES PAR LES ASSISTANTES

La formation des assistantes médicales à la réalisation des examens complémentaires a eu lieu au cours de l'été 2015. **La réalisation par les assistantes médicales de ces examens s'est poursuivie en 2016.** Ces examens sont effectués préalablement à l'examen clinique par le médecin de prévention pour les visites d'embauche et les visites périodiques des agents convoqués dans les locaux du service. Cette évolution contribue à l'optimisation du temps médecin.

ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

Ces interventions plus fréquentes correspondent à une évolution du fonctionnement du service et semblent être reconnues et demandées par les collectivités. L'augmentation des visites de terrain, notamment des visites de poste, favorise le travail d'équipe et permet de favoriser la prévention primaire.

Visites de locaux en accompagnement des préventeurs :

L'accompagnement des visites d'inspection des préventeurs s'est poursuivi et contribue à la diffusion des messages de prévention. **16 visites de ce type ont pu être réalisées en collaboration avec le service prévention en 2016 (sur 11 collectivités).**

Visites du poste de travail :

La réalisation de visites de locaux et du poste de travail se fait le plus souvent à la demande du médecin de prévention à la suite de problématiques collectives ou individuelles perçues lors des visites médicales.

Au cours de l'année 2016, 18 visites de poste ont été effectuées représentant 85 heures d'intervention.

Autres actions sur le milieu de travail :

◆ Actions de sensibilisation à des risques identifiés :

Ces actions de sensibilisation intéressent un groupe d'agents (15 à 20) exposés au risque identifié au cours d'une **présentation interactive menée par un binôme médecin – infirmière :**

- **Agressions** (groupe de travail avec la C2A),
- **Risque alcool,**
- **Risques Psycho-Sociaux (RPS).**

◆ Actions d'information pour les agents et pour leurs responsables :

Formation des encadrants à l'utilisation de la fiche de constat et de suivi (risque alcool) à Cran-Gevrier, C2A, Seynod,

Animation annuelle de la journée mondiale sans tabac qui s'est déroulée à Rumilly

Réalisation d'un protocole de suivi en cas d'agression (C2A),

Reclassement et handicap en lien avec la référente handicap du CDG74.

◆ Aide et soutien des collectivités pour l'élaboration d'une politique de gestion du risque alcool : ces actions sont menées sous la responsabilité d'un des deux médecins addictologues en collaboration avec le médecin de la collectivité concernée ou l'une des deux infirmières.

◆ Elaboration d'un guide de prise en charge et de suivi en cas d'agression + RPS (CAA)

De telles actions sont en cours actuellement à Rumilly, Annemasse agglo, au SILA, Cran-Gevrier, C2A

◆ Collaboration avec différents prestataires pour les études ergonomiques ou le maintien dans l'emploi (ADAPT 74, SAMETH, FIDDEV, etc.),

◆ Participation à 23 réunions du CHSCT,

◆ Formations initiales et recyclage sauveteur secouriste pour les agents du CDG74 par les infirmières en santé au travail,

- ◆ Début de projet de collaboration avec la CARSAT : mise en place d'actions de sensibilisation aux TMS dans les EPHAD du département.

INTERVENTIONS COMPLEMENTAIRES

Actions en relation avec la prévention tertiaire : la cellule de maintien dans l'emploi (CME)

Les réunions de la cellule « Maintien dans l'Emploi » du CDG74 sont programmées chaque mois, en fonction des saisines effectuées par les collectivités auprès du secrétariat du pôle Santé au Travail.

Chaque dossier fait l'objet d'une notification d'un avis de la cellule et d'un suivi.

Elle est davantage sollicitée. Près de 30% des dossiers nécessitent la mise en place d'un projet de formation en vue d'une reconversion.

La mise en place de tels projets nécessitent un suivi conséquent, un investissement important et la collaboration de plusieurs acteurs (référé handicap du CDG74, service des carrières, etc.).

Année	Nombre de cellules de maintien	Nombre de dossiers étudiés
2011	6	9
2012	10	18
2013	10	21
2014	11	21
2015	9	15
2016	5	7

Devenir des dossiers de 2015 étudiés en cellule de maintien dans l'emploi :

	Reclassement interne ou maintien au poste avec aménagement	Formation qualifiante en cours ou bilan de reconversion professionnelle	Retrait pour invalidité	Licenciement pour inaptitude
Nombre de dossiers	4	0	0	1

Nous avons reçu 9 saisines de CME, 1 demande a été annulée par la collectivité, 1 autre a été traitée par l'équipe de santé au travail en partenariat avec Anne FAUCONNET. Sur 7 dossiers étudiés, 4 agents ont bénéficié d'un reclassement externe ou maintien dans l'emploi avec aménagement de poste. Un agent devrait être licencié pour inaptitude et 2 agents sont toujours en arrêt pour des raisons médicales.

Baisse du nombre de saisine de la cellule dû à :

- une baisse du nombre de médecins prescripteurs et à l'arrivée récente des nouveaux médecins,
- une étude préalable des dossiers lors de la saisine entre médecins et infirmières (et au besoin Anne FAUCONNET chargée de mission handicap) avant confirmation de l'étude du dossier en CME,
- Des études de situation en amont avec les collectivités lors des Journées d'Informations Handicap
- Un travail des dossiers en cellule de pré-reclassement (Carrières, Instances Médicales, Médecine et Chargé de mission handicap),
- Un sous-effectif médical pour le suivi des dossiers (certains dossiers nécessitent un suivi important sur plusieurs mois/années : suivi fait ce jour par les infirmières),
- L'absence du médecin coordinateur pour l'animation de la cellule.

LA PARTICIPATION AU COMITE MEDICAL

Les médecins de prévention ont poursuivi leur action dans ce domaine et continuent à assister régulièrement, à tour de rôle, aux séances du comité médical. Cette fonction de « veille » en étroite collaboration avec le secrétariat du comité médical permet des issues plus favorables et conformes à la situation réelle des agents concernés. Elle conforte également le travail d'équipe des médecins.

ACTIONS EN COLLABORATION AVEC LE SERVICE PREVENTION

Participation aux démarches interservices

Les groupes de travail interservices mis en place au pôle santé et impliquant la participation des agents du service médecine, en collaboration avec le service prévention ou d'autres services du CDG74 ont été cette année :

- ◆ Les risques psycho-sociaux,
- ◆ Informatisation des dossiers médicaux (MEDTRA) et le suivi en lien avec le service informatique,
- ◆ Poursuite de la mise en place du CHSCT, participation au CHSCT du CDG 74,
- ◆ La cellule de pré reclassement,
- ◆ Le projet ALGOE,
- ◆ Le Magazine du CDG 74,
- ◆ Protocole « agressions ».

Conventionnement avec l'association Psytra :

Cette convention prévoit la possibilité pour les médecins de prévention d'adresser de manière anonyme des agents en situation de souffrance au travail afin qu'ils puissent bénéficier d'une consultation par un binôme psychologue du travail et médecin spécialisé en psychodynamique du travail. Elle s'est poursuivie en 2016 et le bilan annuel montre toujours une augmentation des consultations réalisées pour des personnes en activité dans les collectivités territoriales. En 2016, l'équipe médicale du CDG a prescrit cette consultation à 47 agents et 10 d'entre eux ont sollicité l'association pour en bénéficier.

Convention avec Agir'h et le CDG73 :

Cette convention prévoit la mise en place d'un projet expérimental sous forme « d'un bilan d'orientation et de reconversion professionnelle » qui correspond à un bilan de compétences plus approfondi, d'environ 25h sur plusieurs mois, auquel s'associe une immersion en milieu de travail par des stages. Cette dernière a pu se poursuivre au cours de l'année 2016.

Contacts avec d'autres services de médecine de prévention :

Contacts en particulier avec les CDG38, CDG42, CDG69 pour l'optimisation du fonctionnement du logiciel MEDTRA mais aussi pour l'analyse de pratiques en vue d'améliorer le service rendu.

Projet de service :

Participation à l'élaboration et à la mise en place du projet de service en collaboration avec l'ensemble des services du CDG74 et le prestataire ALGOE.

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Responsable du service : **Pierre KUHN** puis **Raphaël GALLET** à partir du 1^{er} novembre 2016

- Conseillers/ Conseillère prévention : **Nicolas DELUGIN, Nicolas PECOULT** et **Fousia BOUILLOT** (jusqu'en février 2016), **Pierre KUHN, Raphaël GALLET**
- Secrétariat : **Aude PASTOR**

Interventions en collectivité

INSPECTION

Les interventions réalisées dans ce cadre en 2016 sont au nombre de 210 et se décomposent de la manière suivante :

- Inspections : **104**,
- Participations CHSCT : **39**,
- Missions Assistance : **77**,
- Autres : **23**,



24 nouvelles collectivités ont adhéré au service.

Suite à une refonte de la convention, **21** conventions n'ont pas été renouvelées. **158** collectivités étaient donc adhérentes au service en 2016

Années	Nombre de collectivités	Nombre de visites d'inspection	Nombre de jours de visites (hors inspection)
2011	122	140	97,5 jours
2012	115	157	103 jours
2013	156	173	120,5 jours
2014	159	190	126 jours
2015	156	178	107 jours
2016	147	104	139 jours

La baisse du nombre visites d'inspection s'explique par l'absence d'un équivalent temps plein préventeur sur l'année 2016.

Démarches d'information aux collectivités

Le service prévention est appelé à participer à la rédaction du magazine édité par le CDG74 à destination des collectivités.

Animation réseaux

Le service prévention a maintenu les 2 réseaux dont il assure l'organisation, la préparation, le suivi des travaux et l'animation.

RESEAU DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PREVENTION DES COMMUNAUTES DE COMMUNES

Les objectifs du réseau formé des assistants et conseillers de prévention des communautés de communes sont les suivants :

- Confronter les pratiques,
- Identifier des problématiques de sécurité communes,
- Etudier les solutions existantes, les contraintes réglementaires, et confronter les points de vue,
- Définir ce que le groupe peut apporter aux pratiques constatées dans les différentes CDC et quelles sont les expériences utiles à partager,
- Produire les outils jugés utiles,
- Partager les résultats.

Cette année, le service Prévention a pu réaliser 2 réunions ; une à Evian et une à Chamonix.

RESEAU DES CONSEILLERS DE PREVENTION DES COLLECTIVITES

Destinées aux conseillers de prévention, ces réunions visent à établir un échange de pratiques et une réflexion commune sur les problématiques et thèmes d'actualité en rapport avec la mise en œuvre d'actions de prévention dans les services.

Une réunion a eu lieu le 9 juin 2016, en présence des Médecins addictologues, Dr POULET et Dr AIME. Les participants ont pu assister à une présentation sur l'addictologie suivi d'un temps d'échange.

CHSCT DEPARTEMENTAL PLACE AUPRES DU CDG74

Le service prévention est appelé à participer au fonctionnement du CHSCT départemental.

Un préventeur référent a été désigné dans le service pour participer aux réunions, pour coordonner l'étude des dossiers et pour participer aux visites de terrain du CHSCT.

Cette activité a nécessité la participation à 4 réunions de CHSCT ainsi qu'à 10 réunions préparatoires, 5 visites de terrain en collectivité et la participation à la formation des membres du CHSCT.

Réseaux interprofessionnels

PARTICIPATION AUX DEMARCHES INTERSERVICES

Les groupes de travail ou réunions interservices, mis en place pour certains au pôle santé, et impliquant la participation des agents du service prévention, en collaboration avec d'autres services du CDG74, ont été cette année :

En rapport avec le développement d'actions de prévention :

- Astreintes,
- Pré-cellule de maintien dans l'emploi,
- CHSCT : participation aux réunions et aux visites sur site.

ECHANGES ET DEVELOPPEMENT DES PRATIQUES

Les membres du service participent régulièrement à des réunions ou des journées d'information en lien avec des partenaires extérieurs sur des sujets relatifs à la prévention des risques :

- Participation aux journées organisées par la SMTDS,
- Participation aux journées CAP prévention (OPPBTP),
- Participation journée ANACT,
- Participation information AZERGO,
- Réunion SOFAXIS,
- Réflexion en partenariat avec la CARSAT (problématique des EHPAD).

INSTANCES MEDICALES

Directrice du pôle : **Annick DESCOMBES**

Collaborateurs/collaboratrices : **Patricia EUMONT-CAMUS** et **Sonia LALLA** (février à août 2016)

Généralités

Le pôle IMED (Instances médicales) regroupe les secrétariats du comité médical et de la commission de réforme pour les collectivités affiliées au CDG74. En plus de l'activité normale liée aux saisines des collectivités affiliées, le pôle gère depuis juin 2015 les dossiers de la Région Auvergne-Rhône-Alpes travaillant dans le département de la Haute-Savoie et depuis janvier 2016 ceux de la ville d'Annemasse. Cela explique en partie la hausse des saisines.

L'activité du pôle pour les collectivités non affiliées représente 11% de l'activité totale du secrétariat du comité médical et 26% de celui de la commission de réforme.

D'une manière globale sur les deux secrétariats, au-delà de l'augmentation du nombre de saisines, nous constatons une augmentation des dossiers « sensibles » qui requièrent plus de temps de traitement et une collaboration étroite avec le pôle carrière, le pôle santé au travail, la mission handicap et le contrat d'assurance statutaire.

COMMISSION DE REFORME

- **58 collectivités concernées** dont 2 collectivités non affiliées,
- **156 agents** dont 42 des collectivités non affiliées,
- **208 dossiers** inscrits à l'ordre du jour dont 53 pour les non collectivités affiliées,
- en moyenne **17 dossiers** examinés en séance.

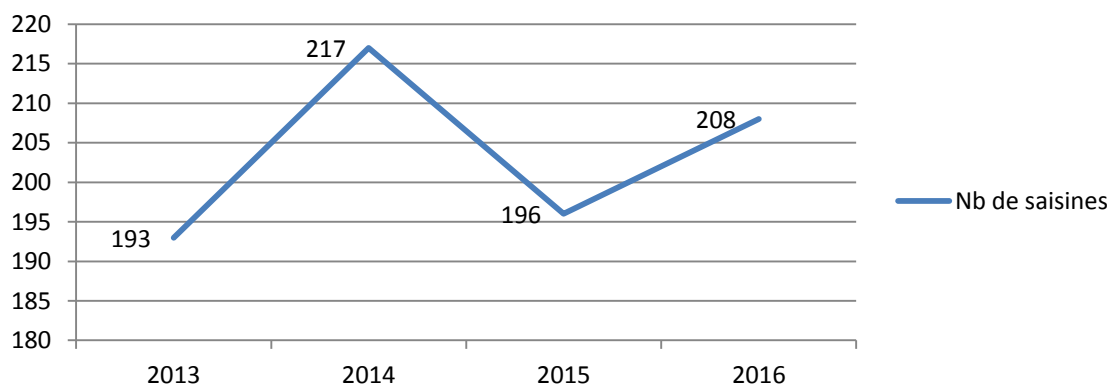
COMITE MEDICAL

- **160 collectivités** concernées,
- **485 agents** dont 51 des collectivités non affiliées,
- **935 dossiers** inscrits à l'ordre du jour dont 106 pour les collectivités non affiliées,
- en moyenne **78 dossiers** examinés en séance .

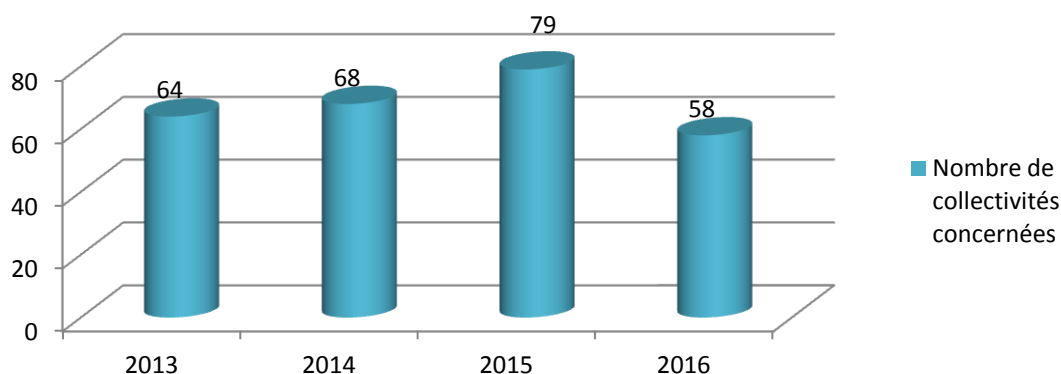
Commission de reforme

L'activité de la commission de réforme a légèrement augmenté en 2016. On peut remarquer que le nombre de dossiers envoyés par les collectivités affiliées au CDG a diminué en 2016 (155 au lieu de 170 en 2015).

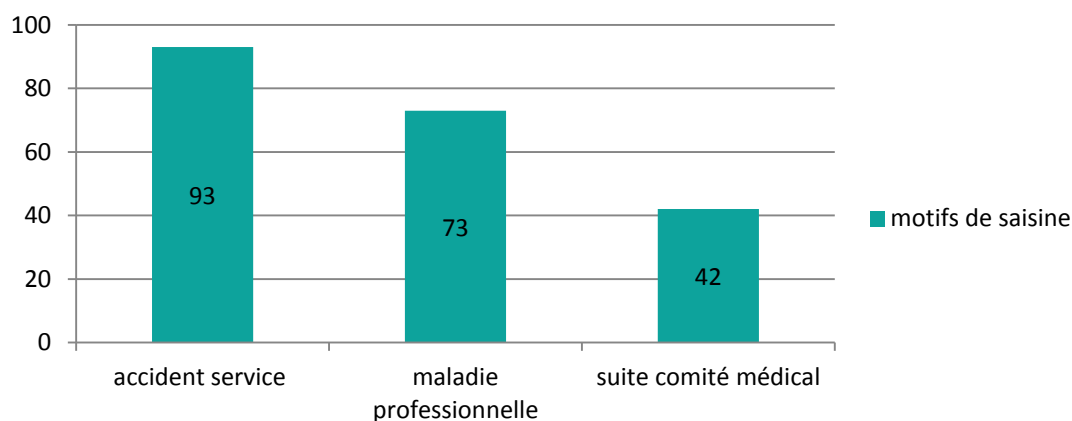
Activité de la commission de réforme



Activité de la commission de réforme



Activités de la commission de réforme



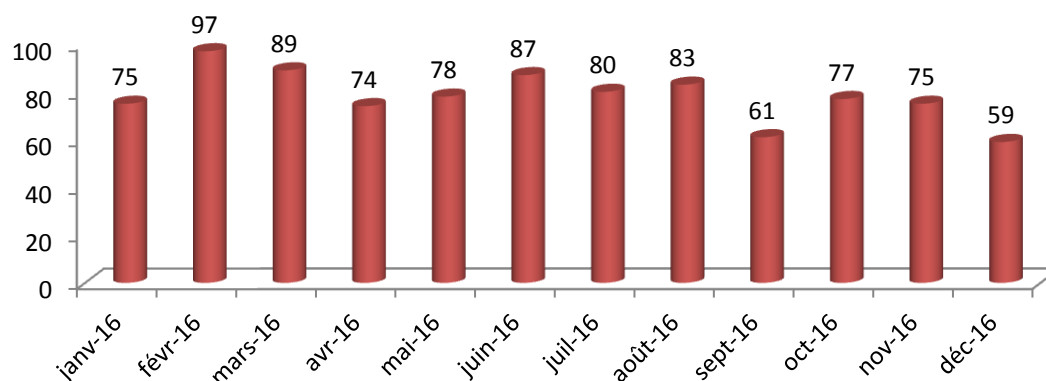
Comité Médical

Le nombre de dossiers examinés par le comité médical est passé de 869 en 2015 à 935 soit une augmentation de 8%.

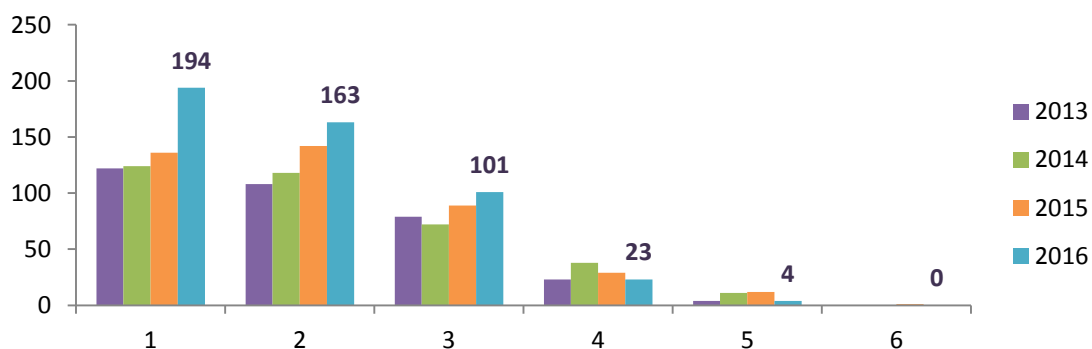
La hausse touche également le nombre de collectivités et le nombre d'agents concernés.

Le vieillissement de la population territoriale, le report du départ en retraite et la nécessité de travailler plus pour obtenir le nombre de trimestres nécessaires à une retraite à taux plein sont autant de raisons à l'accroissement du nombre de dossiers traités par le comité médical.

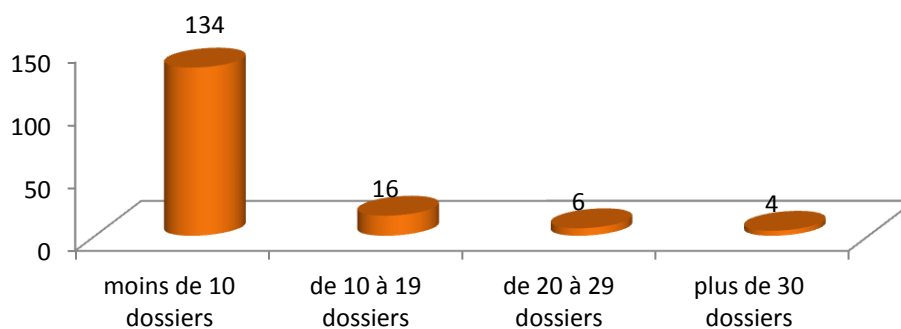
Nombre de dossiers par séance



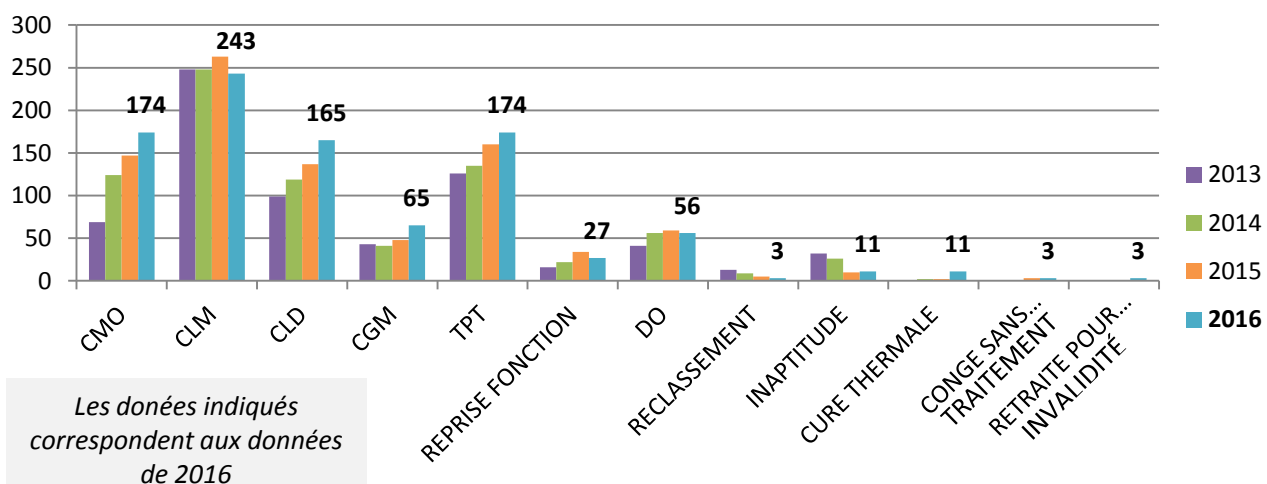
Nombre de passages par agent 2013 à 2016



Nombre de dossiers étudiés par collectivité

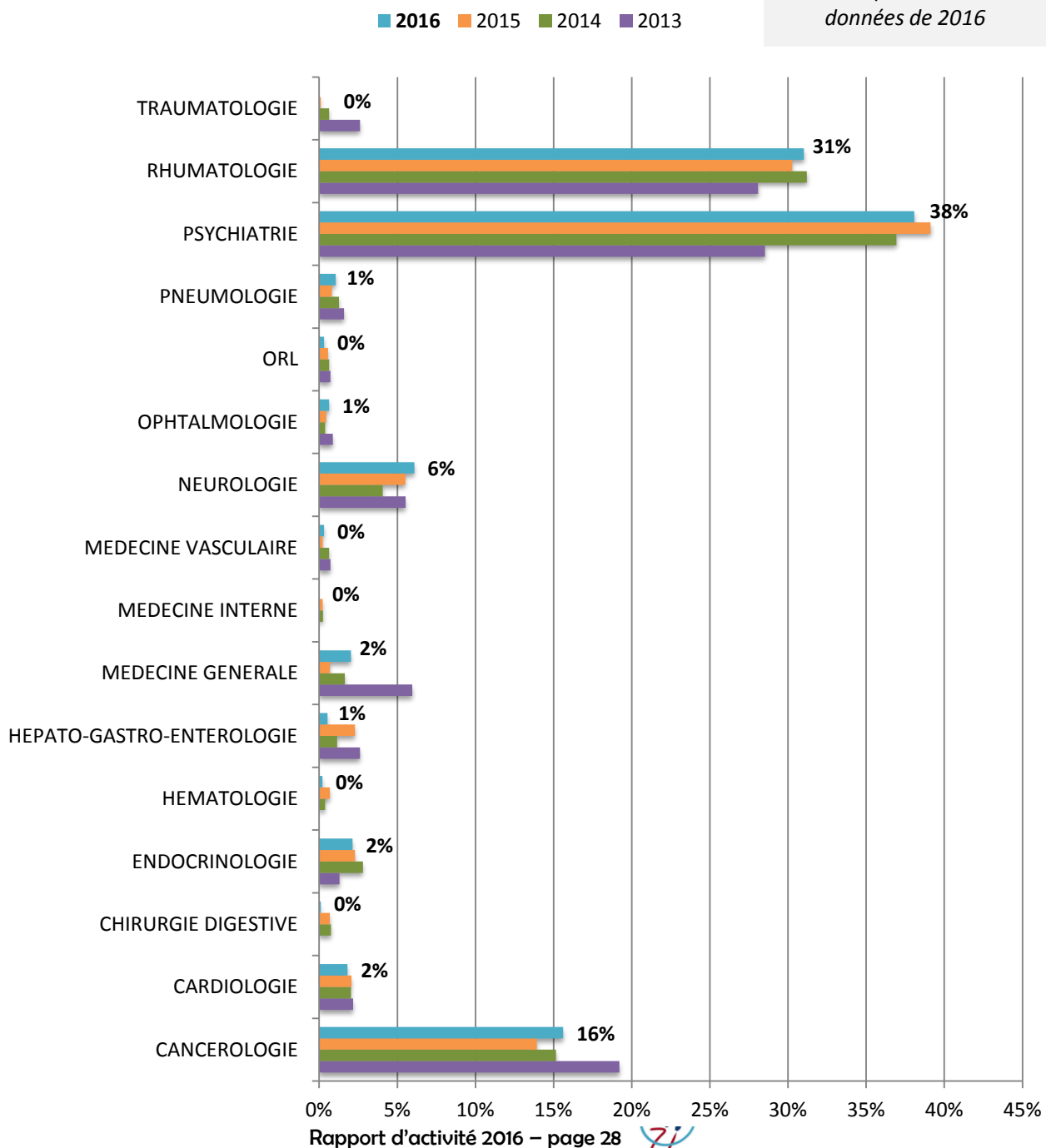


Motif de saisine 2013 à 2016



Pathologie

Les pourcentages indiqués correspondent aux données de 2016





Responsable du service : **Anne FAUCONNET**

En Décembre 2016, la convention V2 (dite « de deuxième génération ») entre le FIPHFP et le CDG74 aura pris fin, après 44 mois de déroulement (3 années de convention, suivies d'un avenant permettant d'épurer les fonds alloués et de se caler sur un fonctionnement en année civile). La fin d'année a donc été consacrée à la rédaction du bilan final de la convention, ainsi qu'au travail sur le projet de convention V3 2017-2019. Cette V3 reprend sensiblement les mêmes axes que la V2. Nous détaillons dans le schéma ci-dessous les principaux résultats pour l'année et la V2, ainsi que les objectifs, pour chacun des axes : sensibilisation, recrutement, maintien, accessibilité, apprentissage.

Cette année a également été marquée par :

- **Une présence accrue au plus près des besoins des collectivités, 35 collectivités clientes** de la mission avec **15 déplacements sur le terrain**,
- **Un travail en réseau renforcé**, au travers des réunions de réseau des chargés de mission handicap des CDG, mais également de la rencontre de partenaires incontournables : DIRECCTE, Association des Maires, DDT, CAUE, HANDIPACTE,
- Une présence régulière **dans les réunions du FIPHFP**, que ce soit à l'échelon régional ou national.
- **Un travail commun sur des conventions de partenariat** a été mené avec CAP EMPLOI et AGIR'H au titre de l'expérimentation CDG74/CDG73/AGIR'H portant sur les bilans de reconversion professionnelle,
- L'instauration d'un temps fort en matière de communication, dans le cadre de la **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)**. Cette année, une **sensibilisation à l'accessibilité** des locaux a réuni élus et agents autour de mises en situation.

Participation réunions/groupes de travail

- Le réseau des chargés de mission handicap des CDG Rhône-Alpes est un réseau très actif, dont le pilotage a été confié au CDG69. Il constitue un lieu très utile d'échange de pratiques professionnelles. Le CDG74 a participé aux 3 réunions annuelles, à la formation commune apprentissage organisée par le CNFPT pour ce groupe.
Le CDG74 a également animé dans nos locaux un groupe de travail spécifique « accessibilité » des chargés de mission handicap le 28 avril 2016, afin de réfléchir ensemble à une mise en commun d'outils.
Enfin, le CDG74 est pilote pour le suivi de l'espace documentaire partagé du réseau : lieu de mise en commun de nos pratiques et de nos documents écrits.
En 2017, les collègues Auvergnats seront intégrés dans ce groupe de travail.

- Le CDG74 a participé aux 3 réunions communes ANCDG/FIPHFP, ainsi qu'à l'ensemble des réunions du groupe de pilotage FIPHFP/ANCDG, qui travaille en amont sur le fonctionnement des conventions.
- 4 réunions de travail ont eu lieu en 2016 avec Cap Emploi afin d'aboutir à une convention renouvelée (obligatoire dans le cadre de l'axe 2 de la convention) ; ainsi qu'à un plan d'action pratique qui sera adapté chaque année.
- Le CDG74 a participé le 26 avril 2016 au Comité de pilotage de l'expérimentation bi départementale CDG73/CDG74/AGIR'H sur les bilans de reconversion professionnelle. Ces bilans font partie des outils prescrits lorsqu'un agent inapte ou en restriction d'aptitude doit envisager un reclassement ou une reconversion sans solution évidente au sein de sa collectivité. Le dispositif permet également de pouvoir débiter le bilan en période d'arrêt de travail. Les deux CDG souhaitent renouveler cette expérience dont les résultats sont positifs.

Réalisations et objectifs des conventions avec le FIPHFP par axes

	AXE 1 Sensibilisation	AXE 2 Recrutement	AXE 3 Maintien	AXE 4 Accessibilité	AXE 5 Apprentis- sage
2016	2 journées « inaptitude et reclassement » SSEPH 9 collectivités accompagnées pour des dépôts d'aides	42 recrutements	5 cellules de maintien (7 situations) 9 précellules de reclassement 2 points mensuels : Pôle santé 19 collectivités accompagnées	Communication (Mag) Conseil ponctuel (2 collectivités) partenariats renforcés (CAUE, DDT)	3 nouveaux contrats
Réalisation V2 (44 mois)	500 personnes sensibilisées	Plus de 140 recrutements	148 cas étudiés	60 k€ d'actions prévues (professionnalisat ion) : 5 k€ engagés	13 contrats
Objectif V3 (36 mois)	600 agents à sensibiliser	70 recrutements	140 cas étudiés	10 collectivités à accompagner	10 contrats

Communication

Le travail sur la communication de la mission handicap s'est poursuivi, au travers de la rédaction de la page Handicap du site Internet, de la refonte des plaquettes et fiches handicap. La mission handicap participe chaque trimestre à la rédaction du Mag du CDG74.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Directrice du service : Laëtitia GUIZARD

- Stéphanie REY-GORREZ
- Violette N'GAUV
- Françoise CROMBEZ
- Dellias CHATELAIN
- Vullnet IBISHI
- Fabienne PANISSET

Action sociale

Dans le prolongement de la loi du 19 février 2007 instaurant l'obligation de mise en œuvre d'une politique d'action sociale en faveur des agents, le CDG74 a développé des réponses adaptées à la situation variée des collectivités, en proposant des dispositifs « à la carte », tant en matière de prestations sociales proposées dans le cadre du PASS74, en vigueur depuis fin 2010, que dans le domaine de la protection sociale complémentaire avec le projet de contrat-cadre depuis 2012.

PASS 74



Au 31/12/2016, **20** collectivités (soit **1 015** agents) ont bénéficié du PASS74 dont :



10 collectivités
pour les chèques
CESU (soit 752
agents)



11 collectivités
pour les tickets
restaurants (soit
408 agents)



14 collectivités
pour les chèques
vacances (soit
620 agents)



17 collectivités
pour les chèques
réductions &
bons KDO
(soit 483 agents)



5 collectivités
pour
l'accompagne-
ment financier
(soit 114 agents)

4 réunions d'information et de présentation du dispositif ont été organisées pour les collectivités le 3 mars 2016 (2 sessions) et les 6 et 7 octobre 2016.

INTERIALE 2013/2018

26 communes ont adhéré à la protection sociale complémentaire Interiale (soit 3 207 agents). Deux réunions de suivi avec les collectivités membres du comité de pilotage ont été organisées les 14 juin 2016 et 22 novembre 2016.

Collecteam 2014/2019

15 collectivités (soit 343 agents) ont adhéré à la protection sociale complémentaire Collecteam (date d'effet au 1^{er} janvier 2014).

Assistance Administrative

INDEMNISATION PERTE D'EMPLOI :

L'assistance aux collectivités pour le calcul des allocations chômage et le montage des dossiers d'indemnisation pour perte d'emploi est assurée par le service paie-chômage du CDG74.

Le nombre de dossiers traités en 2016 est de 112 ; 1 dossier est par ailleurs géré mensuellement.

25 collectivités ont eu recours à ce service (+ CDG01).

SERVICE PAIES :

En 2016, le CDG74 a élaboré **2 946** bulletins de paie pour les collectivités affiliées au CDG74 :

1 193 sur les 2 premiers trimestres

1 753 sur les 2 derniers trimestres

4 nouvelles collectivités de taille moyenne ont externalisé la paie en 2016 portant à 20 au total le nombre de collectivités faisant appel au CDG74 dans le cadre de la paie à façon.

Contrat groupe d'assurance des risques statutaires

Dans le cadre du contrat d'assurance groupe à adhésion facultative, garantissant les risques statutaires des collectivités et établissements publics de Haute-Savoie, deux nouvelles collectivités ont rejoint le « petit marché ».

Par ailleurs un suivi particulier a été mené auprès des collectivités adhérentes, et plus particulièrement auprès de celles qui ont fait l'objet d'augmentations tarifaires en fin d'année (12 entretiens menés en collectivités) ou qui étaient concernées par la réforme territoriale.

Des formations ont été mises en place dans le cadre de ce contrat :

- ◆ le 20 septembre 2016 : conduire une démarche de prévention des RPS ;
- ◆ les 26 et 27 octobre 2016 : prévention des TMS et des arrêts de travail ;
- ◆ une formation sur la lecture et l'analyse des statistiques d'absentéisme a été annulée faute d'un nombre suffisant de participants

SECRETARIAT DE MAIRIE ITINERANT

Directrice du service : **Laëtitia GUIZARD**

- Secrétaires de mairie itinérants : **Nathalie BERNARD, Thierry GUILLOT et Vullnet IBISHI**
(en renfort depuis le 26 octobre 2016)
- Secrétariat : **Marie-Ange WAGON**

Nos secrétaires de mairie itinérants sont intervenus dans **29** collectivités différentes, pour des missions d'une durée de 1 à 41 jours.

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| › Messery | › Alex |
| • 9.5 jours | • 1 jour |
| › Fessy | › Sévrier |
| • 6 jours | • 6 jours |
| › Dingy | › Nonglard |
| • 24 jours | • 5 jours |
| › Viuz-la-Chiesaz | › SIVOM Nernier Messery |
| • 12 jours | • 14 jours |
| › Clermont | › Contamine Sarzin |
| • 11 jours | • 5 jours |
| › Archamps | › Cernex |
| • 16 jours | • 5 jours |
| › Ballaison | › CCAS Magland |
| • 41 jours | • 1 jour |
| › CCVV | › Mesigny |
| • 20 jours | • 1 jour |
| › Veyrier du Lac | › Chainaz |
| • 2 jours | • 36 jours |
| › SIGETA | › Hery |
| • 2 jours | • 3 jours |
| › Massongy | › Anthy-sur-Léman |
| • 9 jours | • 1 jour |
| › Leschaux | › Massongy |
| • 12 jours | • 14 jours |
| › Cernex | › Reyvroz |
| • 19 jours | • 8 jours |
| › Vougy | › Scientrier |
| • 15 jours | • 16 jours |

Secrétariat de mairie itinérant

ARCHIVES



Responsable du service : **Sophie ZANARDO**

- Archivistes : **Coralie PIERRY, Marie-Edith PETIT, Matthieu LAURENTS** (depuis le 1^{er} juin), **Méline HENRICH, Monique VIALLET** et **Simon PAILHES**
- Secrétariat : **Marie-Ange WAGON**

Missions proposées

Le diagnostic

- Il s'agit d'établir un état des lieux des archives. Il comprend un récolement sommaire des documents, des conseils en matière de conservation et classement, la rédaction d'un devis pour une éventuelle intervention pour le traitement des archives. Il est effectué à tour de rôle par l'un des archivistes.

L'intervention

- Elle comprend le traitement des dossiers clos (tri, classement, rédaction d'un instrument de recherche) ainsi que la formation du personnel aux techniques de classement et d'archivage. Elle peut également comprendre la réalisation et mise en place de plans de classement des archives courantes pour un secrétariat ou différents services.

La maintenance

- Elle consiste en une mise à jour du classement et de l'archivage. Elle s'effectue dans les collectivités qui ont au préalable fait l'objet d'une mission d'intervention et est assurée par l'archiviste qui a réalisé le traitement des archives. Elle peut également avoir lieu dans des collectivités qui ont ponctuellement fait classer leurs archives par un archiviste recruté localement ou par une société d'archivage privée.

Tableau récapitulatif des activités des archivistes

Diagnostics

Personnes ayant intervenues	Collectivité	Durée		Période
		Jours	h / jour	
C. PIERRY	Giez	1	8	29 mars 2016
	Evires	1	8	7 juillet 2016
	Marcellaz en Faucigny	1	8	25 octobre 2016
M. HENRICH S. ZANARDO	Chênex	1	7	29 mars 2016
M. HENRICH S. PAILHES	Syndicat Intercommunal Mixte des Aravis (SIMA)	0,5	3h15	25 avril 2016
M. HENRICH S. PAILHES	Rumilly	2	13h15	17 et 21 juin 2016
M. HENRICH M. LAURENTS	Eloïse	1	7h25	14 novembre 2016
M. VIALLET M. LAURENTS	Neydens	0,5	4	10 octobre 2016
M-E. PETIT	Bonne	1	6	17 mai 2016
	Communauté de Communes de la Tournette	1	8	12 décembre 2016
	Communauté de Communes du Pays d'Alby	1,5	11	7 et 8 novembre 2016
	Cons Ste Colombe	1	7	6 septembre 2016
	Etercy	1	7	1 ^{er} octobre 2016
S. ZANARDO	Veigy-Foncenex	2	7h15	16 et 17 août 2016
	SIVU Les Houches – Saint-Gervais	1	1	Septembre 2016
	Communauté de Communes de la Rive Gauche du Lac d'Annecy (CCRGLA)	1	3	01 décembre 2016
M. VIALLET	Communauté de Communes du Genevois	0,5	4	29 février 2016
	Communauté de Communes Arve et Salève	0,5	4	21 juin 2016
	Chens sur Léman	1	7	12 septembre 2016
	Excenevex	0,5	3	18 septembre

Interventions

Personnes ayant intervenues	Collectivité	Durée		Période
		Jours	h / jour	
C. PIERRY	Hauteville-sur-Fier	9	8	Janvier 2016 (mission commencée en décembre 2015)
	Praz sur Arly	72	7	Mai –novembre 2016 (mission commencée en 2015)
M. HENRICH	Nangy	41	8	Janvier-mars 2016
	Armoy	8	7	Mai-juin 2016
	Saint-Laurent	19	8	Juin-juillet 2016
	Vovray-en-Bornes	19	8	Septembre-octobre 2016

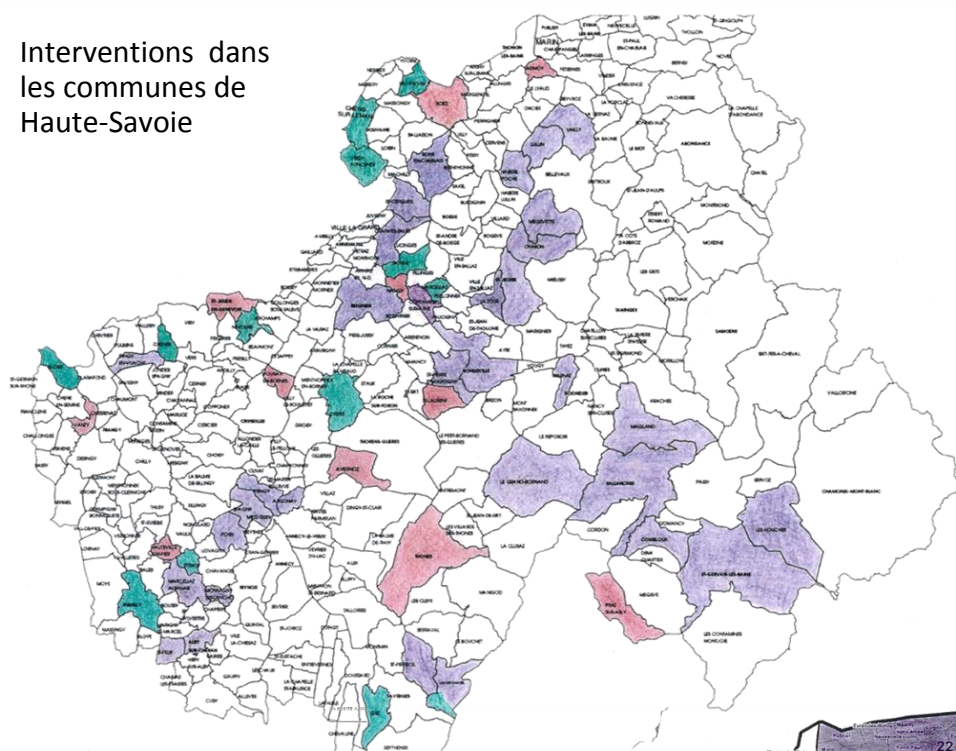
M. LAURENTS	Vanzy	20	8	Juillet-août 2016
	Thônes	37	8	Septembre-décembre 2016
	Communauté d'agglomération d'Annecy (C2A)	11	8	Novembre-décembre 2016
M-E. PETIT	Aviernoz	6	7	Janvier 2016
	Syndicat Intercommunal d'Aménagement du Bas Chéran - SIABC	3	8	Février-Mars 2016
S. PAILHES	Communauté de l'Agglomération d'Annecy (C2A)	108,5	8	Janvier-février, avril-décembre 2016
S. ZANARDO	Saint-Julien	3,5	8	Mars 2016
	Sciez	45	7	Avril, juin, septembre-décembre 2016

Maintenances

Personnes ayant intervenues	Collectivité	Durée		Période
		Jours	h / jour	
C. PIERRY	Contamine sur Arve	6	8	Janvier-février 2016
	Reignier Esery	13	8	Février-mars 2016
	Cranves Sales	10	8	Mars 2016
	Le Grand Bornand	12	8	Mars-mai 2016
	Communauté de communes du Pays d'Evian	15	7	Avril –mai 2016
	Communauté de communes du Pays de Fillière	12	8	Novembre-décembre 2016
	Syndicat intercommunal des Eaux de la Fillière			
M. HENRICH	Epagny	8	8	Janvier et février 2016
	Combloux	10	7	Mars-avril 2016
	Vailly	10	7	Avril-mai 2016
	Saint-Jeoire	17,5	8	Août-septembre 2016
	Marnaz	14	8	Octobre-novembre 2016
	Poisy	14	8	Novembre-décembre 2016
M. LAURENTS	Bonneville	22	8	Juin-juillet 2016
M-E PETIT	Alby-sur-Chéran	7	8	Août-septembre 2016
	Marcellaz-Albanais	5	8	Janvier-février 2016
	Montagny-les-Lanches	3	8	Octobre 2016
	Saint-Félix	11,5	8	Octobre-décembre 2016
	Syndicat Interdépartemental de Traitement des Ordures de l'Albanais - SITO	11	8	Février-avril 2016
	Val de Chaise	17	7	Mai-août 2016
M. VIALLET	Pringy	13	8	Janvier-février 2016
	Argonay	9	8	Février-mars 2016
	Saint-Pierre en Faucigny	9	8	Mars 2016
	SILA	30	8	Mars-juin 2016
	Bons en Chablais	18	7	Juillet-septembre 2016
	Sallanches	16	7	Septembre-octobre 2016

Carte des interventions du service en Haute-Savoie en 2015

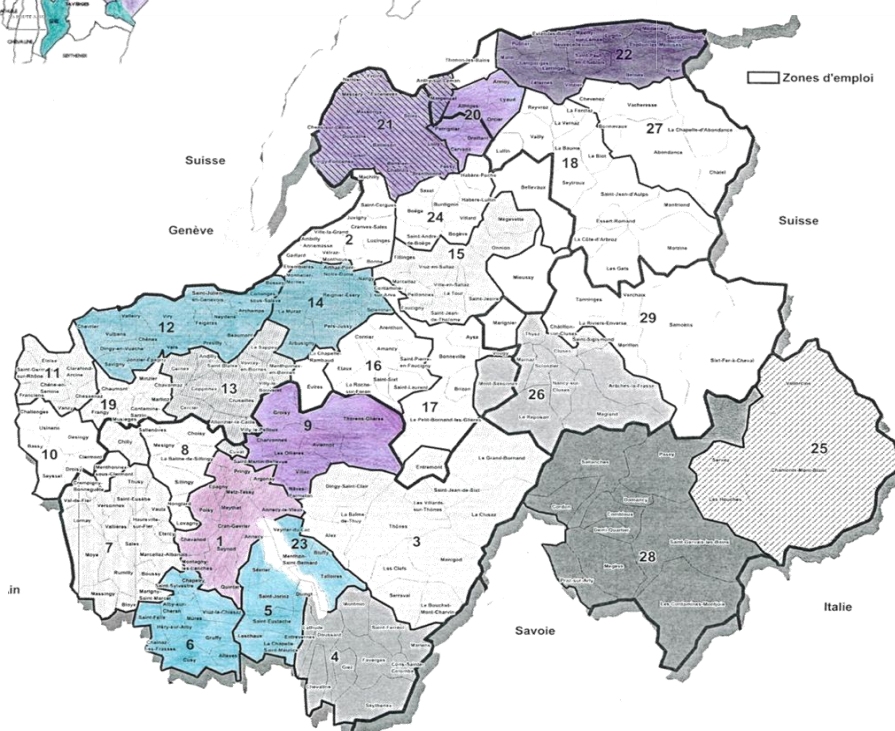
Interventions dans
les communes de
Haute-Savoie



Légende

Diagnostic
Intervention
Maintenance

Interventions
dans les
Intercommunalités
de Haute-Savoie



En plus de ces communautés d'agglomération et de communes, le service est intervenu dans les intercommunalités suivantes :

- Syndicat Intercommunal à Vocation Unique Les Houches – Saint-Gervais (Les Houches)
- Syndicat Intercommunal du Massif des Aravis – SIMA (Saint-Jean-de-Sixt)
- Syndicat Intercommunal d'aménagement du Bas-Chéran – SIABC (Rumilly)
- Syndicat Intercommunal de l'Eau de la Fillière – SIEF (Thorens-Glières)
- Syndicat Intercommunal des Habères (Habère-Poche)
- Syndicat Intercommunal de Traitement des Ordures de l'Albanais – SITO (Rumilly)
- Syndicat Mixte du Lac d'Annecy – SILA (Annecy)
- Syndicat Mixte des Gens du Voyage sédentarisés et non sédentarisés – SYMAGEV (Ballaison)

Statistiques

En raison de la réforme territoriale, le nombre de diagnostics a quasiment doublé. Les taux de retour après une première intervention (acceptation de maintenance périodique) et après une maintenance (demande de maintenance régulière) sont en augmentation.

Le nombre de demandes de missions, dont les maintenances, continue d'augmenter. Cela montre l'intérêt des collectivités pour le traitement et la gestion de leurs archives et la nécessité d'un service de spécialistes au sein du Centre de Gestion.

STATISTIQUES DES MISSIONS

MISSIONS	2015		2016	
	Nombre de collectivités	Taux de retour	Nombre de collectivités	Taux de retour
Diagnostic	12	50 %	20	40 %
Intervention	11	18,2 %	13	53,8 %
Maintenance	34	52,5 %	40	67,5 %

Taux de retour (connu au moment de la rédaction du rapport) :

- pour les diagnostics : acceptation de l'intervention et programmation sur les plannings de l'année suivante,
- pour les interventions : acceptation d'une maintenance régulière,
- pour les maintenances : acceptation d'une maintenance périodique (annuelle ou bisannuelle).

STATISTIQUES DES VOLUMES D'ARCHIVES TRAITEES

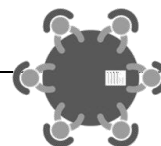
ARCHI-VISTE	MISSIONS (Interventions, Maintenances)			Volumes d'archives traitées (en mètres linéaires)					
				Traitement	Elimination		Conservation		
	Nombre collectivités	Jours	Heures		Documen- tation	Archives	Volume total	Archives intermédiaires	Archives définitives
Coralie	9	149	1105	309,87	1,00	106,04	202,83	153,29	49,54
Marie-Edith	8	63,5	485	145,45	0,00	44,80	100,65	66,90	33,75
Matthieu	3	101	808	174,8	10,5	76,15	80,15	64,85	23,20
Méline	10	165,5	1 256	269,31	2,70	99,24	167,37	119,41	47,96
Sophie	12	124,5	875	154,1	6,25	44,64	103,21	63,28	39,93
Simon	3	139,5	1091	205,15	0,00	101,65	103,5	28,2	75,3
Monique	8	121	915,5	530,5	9,00	254,20	267,30	170,05	97,25
TOTAUX	53	864	6535,5	1789,18	29,45	726,72	1033,01	665,98	367,03
					709,22		961,96		

SECRETARIAT GENERAL – ACCUEIL

Directeur du service : **Corentin SOMMIER**

- Secrétariat général : **Marie-Ange WAGON** et **Clotilde LAURENT**
- Accueil : **Faten BONAVENTURE**

Bilan du secrétariat général



Les missions du secrétariat général :

- ▶ La gestion des conventions,
- ▶ La distribution et le départ du courrier,
- ▶ La réservation de billets de transports et hôtels pour les agents du CDG74 (hors Pôle Santé au Travail) : **38** billets de trains et hôtels ont été réservés,
- ▶ La gestion des fournitures,
- ▶ Le secrétariat du Conseil d'Administration.



5 réunions du Conseil d'Administration et **43** délibérations prises.

4 commissions Prospectives et Finances ont été organisées.

16 décisions ont été prises par le Président.



Bilan de l'accueil



Total courriers arrivés : **12 684** (-21% par rapport à 2015)



Total appels agents : **929** (-19% par rapport à 2015)



Total appels collectivités : **5 065** (-37% par rapport à 2015)

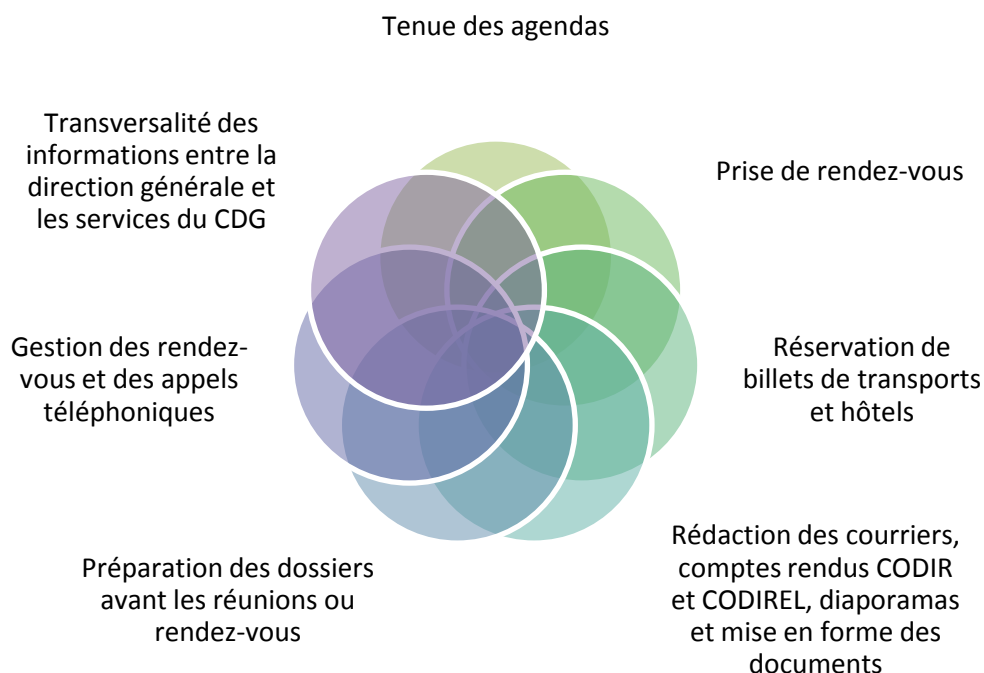
52% des appels (collectivités + agents) sont pour le Pôle Gestion des Carrières

ADMINISTRATION GÉNÉRALE – ASSISTANCE DE DIRECTION

Directrice/ Directeur du service : **Valérie BOUVIER** et **Louis-Jean VILLARD**

Assistante de Direction : **Lucie TERRIER**

Les missions assurées par l'assistante de direction pour la direction



Organisation des réunions

FNCDG : 12 réunions

FIPHFP : 3 réunions

AMF : 3 réunions

Alliance informatique : 3 réunions

ANDCDG : 6 réunions

Rencontres inter régionale : 8 réunions

Rencontres avec les collectivités du département : 98 réunions

RESSOURCES HUMAINES

Directrice du service : **Laëtitia GUIZARD**

- **Fabienne PANISSET**
- **Françoise CROMBEZ**
- **Vullnet IBISHI**

L'année en chiffres



315 arrêtés ont été édités en 2016



6 jurys de recrutement ont été organisés



2 008 bulletins de paie ont été élaborés dont **951** pour le personnel permanent, **1 034** pour les missions temporaires et **23** pour les concours

GPEC

Une démarche GPEC a été menée en 2016. L'objectif de l'étude GPEC est de mettre en place un dispositif et des outils pour faire évoluer et adapter les ressources humaines du CDG74 dans un environnement territorial en mutation et en cohérence avec le projet d'établissement.

Démarche de prévention des RPS

- ▶ Un questionnaire de qualité de vie au travail auquel ont répondu 66 % des agents du CDG74
- ▶ Une moyenne de satisfaction sur la qualité de vie au travail de 6.5/10
- ▶ Une restitution des résultats à l'ensemble du personnel lors du séminaire du 20 juin 2016
- ▶ Mise en place d'un comité de pilotage pour travailler sur 4 grands axes :
 - une meilleure organisation des services,
 - une plus grande anticipation des projets,
 - le management,
 - un renforcement du travail en équipe.

COMPTABILITE – FINANCES



Responsable du service : **Marie-Noëlle PAGNUSATT**

- **Aurélia CHAUVEL**
- **Salma BOUSSEDRA**
- **Dellias CHATELAIN**

Le service gère les cotisations de **443** collectivités.



Les titres émis en 2015

1 482 titres de recettes de toute nature ont été émis en 2015.

649 titres émis par le service finances, dont les principaux :

6 facturations régularisation
sur prévention pour **3 680 €**

16 facturations coût-lauréats
pour **13 676 €**

63 facturations au titre des
concours conventionnés pour
90 424 €

40 facturations des visites
médicales de droit privé et
convention pour **59 741 €**

31 facturations du personnel
privé d'emploi pour **55 620 €**

63 facturations du SMI pour
101 224 €

102 facturations au titre des
missions archives pour
276 912 €

106 titres d'encaissement du
P503 dont cotisations légale,
médecine, prévention et
depuis cette année,
l'additionnelle, ainsi que
divers versements pour
3 460 033 €

27 facturations d'atelier
mobilité pour **48 144 €**

10 titres de recettes diverses
(cession de véhicules, divers
remboursement, etc.) pour
26 274 €

16 titres de conseil en
organisation, assistance au
recrutement pour **61 255 €**

84 facturations d'honoraires
d'expertises du comité
médical pour **24 181 €**

Les autres titres sont principalement édités par le service ressources humaines – action sociale (ARE, payes, mises à disposition : 833 titres pour 2 295 783 €

1 531 mandats

dont 476 remboursements de frais de déplacements

- 81 agents du CDG
- 177 agents itinérants du CDG
- 5 intervenants concours
- 174 élus et membres de commissions

dont 78 mandats au titre du droit syndical

- 72 remboursements pour 381 811€ en décharges syndicales
- 6 remboursements pour 14 843€ en autorisations spéciales d'absence

Soit un coût du droit syndical représentant 19.08 % du produit de la cotisation légale (2 124 873 €).

Le droit syndical est utilisé par 28 agents employés dans 17 collectivités : Annemasse Agglo, Faverges, Cran-Gevrier, Etrembières, Evian, Maxilly sur Léman, Mures, Rumilly, Seynod, SDIS, SILA, Sillingy, Thorens-Glières, Villaz et Ville la Grand.

2016 a également été marquée par la mise en place d'un **parapheur électronique** pour visa des pièces justificatives (futues).

Le bilan financier 2016 du CDG74

COMPTE ADMINISTRATIF 2016	INVESTISSEMENT	FONCTIONNEMENT
Dépenses	118 793.35	6 486 116.14
Report déficit N-1	-	193 927,01
Recettes report excédent N-1	292 285.43 890 623.54	6 680 043.15 -
Total recettes	1 182 908.97	6 678 887,95
Résultat 2015	1 064 115.62	- 1 155.20

MARCHES PUBLICS



Directeur du service : **Corentin SOMMIER**

Le service a réalisé en 2016, **2 consultations**. Tous les marchés ont été concluants.

Marchés

N° Marché et date	Objet du marché	Nom de l'attributaire	Code postal
<i>De 15 000 € HT à 89 999 € HT</i>			
2016-03	Accord-cadre relatif à l'achat de matériels et fournitures informatiques		
	- Lot 1 : Postes de travail	- STIMPLUS	92
		- LID SAS	94
		- DOMSYSTEL	38
	- Lot 2 : logiciels hors métiers et consommables	- TG INFORMATIQUE	13
		- DOMSYSTEL	38
		- COM6	38
	- Lot 3 : Infrastructure	- TG INFORMATIQUE	13
		- MEDIACOM	13
		- DOMSYSTEL	38
2016-04	Acquisition de 2 véhicules avec contrats d'entretien	SIVAM Annecy	74

ACHATS – ASSURANCES – SYNDIC

Responsable du service : **Isabelle BARUTEL**

Achat

- ▶ Négociation tarif produits alimentaires,
- ▶ Projet et réalisation du parapheur électronique pour les factures,
- ▶ Demande de devis – fournitures de bureau, papier, enveloppe et alimentaire,
- ▶ Réalisation de **194** bons de commandes.

Assurances

Gestion de 5 sinistres pour les véhicules.

Syndic

- ▶ Etablissement des charges,
- ▶ Gestion administrative en lien avec le syndic professionnel Nexity pour la maison de la fonction publique territoriale et le pôle santé au travail,
- ▶ Assemblée Générale annuelle.

Médailles

328 dossiers pour la promotion du 01/01/2016

81 dossiers pour la promotion du 14/07/2016

ENTRETIEN



Responsable du service : **Isabelle BARUTEL**

Christophe CECCON et Colette TREFFOT (*Agents publics titulaires*)

Arzu KALAFAT – remplacement de Mme TREFFOT - du 11 janvier au 29 janvier 2016

Charifa BELKHADER – remplacement de Mme TREFFOT – du 09 février au 24 juillet

Carole COULON – remplacement de Mme TREFFOT et M. CECCON – présente depuis le 25 juillet

Le service entretien assure le ménage et la maintenance des 2 bâtiments du CDG74 et des locaux des syndicats. Le service s'occupe également des parties communes de la MFPT et des parties privatives de la MUTAME et du CNFPT.

DOCUMENTATION



Responsable du service : **Brigitte CORRE-KUZNIK** (remplacée par **Sonia LALLA**)

DOCUMENTATION

Le service dispose d'un fonds documentaire papier qui, depuis 2015, fait l'objet d'un tri, d'un classement et d'une mise en forme graphique pour transfert d'une base de données publique sur la GED et mise en ligne sur le nouveau site Internet. En parallèle, une base de données pour un usage interne est constituée.

INFORMATIQUE – TELEPHONIE – RESEAUX

Responsable du service : **Florence DARDENNE**



Infrastructure/ Système

- ▶ Mise en place d'une DMZ et du portail Paie,
- ▶ Mise en ligne du nouveau site Internet,
- ▶ 1^{ère} phase d'élaboration du SDSI,
- ▶ Interface générique Agirhe/MEDTRA,
- ▶ Renouvellement du marché de fournitures et recyclage des postes,
- ▶ Nouvelle solution antivirus,
- ▶ Mise en place de la fibre optique.

Parc informatique



Poste de travail

• 69



Serveurs virtuels

• 17



Copieurs
multifonctions

• 6 (nouveaux en
2016)



Téléphones portables

• 20



Chargée de communication : Solène BOYRIES

Enquête interne et externe

Deux enquêtes sur la communication (l'une en interne, l'autre en externe) ont été réalisées sur la fin de l'année 2015 et le début de l'année 2016.

Enquête interne :

Objectifs

- **Connaissance** des outils et actions,
- Découvrir l'**utilisation**,
- Evaluer la **satisfaction**,
- **Perspectives d'évolution**.

Outils

- Existants : fiches-agents, séminaire, Mag, plaquettes.
- Proposés : trombinoscope, portail interne, réseaux sociaux, ...

Résultats

- Taux de réponse : **65 %**
- Résultats globalement **positifs**
- Certains outils sont **inconnus** aux agents et ne sont **pas utilisés**,
- **Enthousiasme** concernant les outils pouvant être développés.

Enquête externe :

Objectifs

- Avoir un retour sur la connaissance des outils,
- Connaître l'utilisation,
- Découvrir le niveau de satisfaction.

Outils

- Le Mag,
- La plaquette du CDG,
- La plaquette du bouquet de services.

Résultats

- Mag : résultats très positifs sur les trois points,
- Les plaquettes du bouquet de services et du CDG sont peu connues, mais les collectivités sont satisfaites du contenu.

Ces deux enquêtes ont permis de définir une stratégie ainsi qu'un plan de communication.

Création de supports et d'outils de communication

Outils et dispositifs internes :



Trombinoscope interne



Une newsletter interne : L'Actu du CDG



Livret d'accueil



Séminaire interne

Outils externes :



Travail sur le visuel du rapport d'activité



Création d'une charte graphique pour les plaquettes et création de plusieurs plaquettes



Création de Goodies (stylos)



Ouverture du site internet



Augmentation du nombre de publication sur les réseaux sociaux

Le Mag



LOGISTIQUE

Responsable du service : Akim BELMAHDI

Collaborateur : Christophe CECCON (absent de septembre à décembre 2016)



Travaux divers

Planning et organisation du remplacement des moquettes du 2ème étage

Planification devis et intervention des travaux accès au parc.

Installation d'un interphone visio au pôle santé.

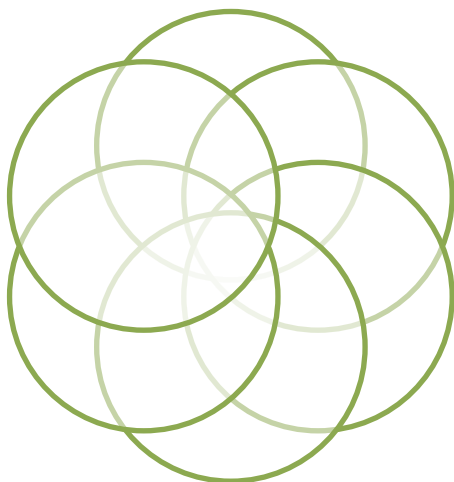
Devis et travaux pour l'accessibilité du CDG.

Logistique

Changement de prestataire pour les cartes essence et gasoil.

Préparation montage et démontage du stand pour le congrès des maires.

Organisation et gestion du recensement des clés et télécommandes.



Logistique fin de contrat des copieurs retrait et livraison.

Fin des locaux syndicats déménagement et état des lieux avec le mandataire.

Mise en place de poteaux de protection devant le pôle santé avec la Mairie de Seynod.

Logistique

Gestion du parc automobile



Gestion des entretiens et des contrôles techniques



Organisation des permutation des pneus été/hiver des 20 véhicules



Gestion et étiquetage des pneus au sous-sol



Préparation et mise en route de nouveaux véhicules

Assistant de prevention

- ▶ Gestion des armoires de secours CDG et pôle santé,
- ▶ Inventaire et suivi des Equipements de protection individuelle,
- ▶ Plan de prévention sur les travaux du lanterneau,
- ▶ Mise en place du panneau « point de rassemblement »,
- ▶ Organisation des deux exercices d'évacuation MFPT et pôle santé.



Informations & horaires d'ouverture du Centre de Gestion de la Haute – Savoie

Horaires : Du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h15
et de 13h15 à 17h00

Le **vendredi** : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à
16h30

Téléphone: 04 50 51 98 50

Fax : 04 50 45 52 34

Courriel : cdg74@cdg74.fr

Adresse : 55, rue du Val Vert -
CS 30 138 Seynod — 74600 ANNECY

Site internet : www.cdg74.fr

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



Accès au Pôle Santé au Travail



Adresse : 89, rue du Val Vert
74600 ANNECY

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

Tel : 04 50 51 86 70

Contacts

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux ...

 @cdgfpt74

 Centre de Gestion 74

 Centre de Gestion 74

Centre de Gestion 74

