



## Risques psychosociaux : expérimentation réussie à L'Arbresle

### Édito

**A**u milieu de cette année qui marque également la mi-mandat pour les maires élus en 2014, je souhaitais appeler votre attention sur deux articles de ce nouveau numéro de notre trimestriel Partage.

En page 2, vous trouverez l'information sur les tarifications des services optionnels du Centre de gestion pour 2018. Malgré un renchérissement des coûts, provenant soit des nouvelles charges nationales, telles que les cotisations patronales, soit du glissement vieillesse et technicité (GVT), le conseil d'administration a veillé à limiter strictement l'augmentation de ceux-ci pour les utilisateurs que vous êtes. Ainsi, les cotisations restent stables depuis la dernière baisse de 5% effective depuis 2015. De plus, sur 14 tarifs de missions optionnelles, 11 demeurent inchangés et 3 seulement augmentent respectivement de 1,2% ; 2,7 à 5% et 3%.

En page 4, le dossier de ce numéro est le second sujet sur lequel je souhaitais m'exprimer. En effet, au-delà des obligations légales de se doter d'un document unique qui inclut désormais l'évaluation des risques, le cdg69 et la commune de L'Arbresle se sont associés afin d'expérimenter une méthode d'évaluation des risques psychosociaux liée au document unique. Le succès qui vous est présenté dans ce dossier nous permet désormais de proposer ce nouvel accompagnement à l'ensemble des employeurs territoriaux de notre territoire. J'espère qu'une fois de plus cette initiative correspondra à vos attentes.

Je vous souhaite une bonne lecture et ensuite un bel été.

↳ Catherine DI FOLCO,  
Présidente du Centre de gestion de la fonction publique territoriale  
du Rhône et de la Métropole de Lyon

### Sommaire

#### 2 - INFOS cdg69

Les tarifs 2018

#### 3 - ACTUALITÉS

Les actualités statutaires

Les actualités juridiques

#### 4-5 - DOSSIER

Évaluation des risques psychosociaux :  
expérimentation réussie à L'Arbresle

#### 6 - EMPLOI

3<sup>e</sup> Rencontres Handiagora

La conférence régionale de l'emploi en Auvergne-  
Rhône-Alpes a 10 ans

#### 7 - GESTION, ORGANISATION

Conseil en organisation : un avis extérieur pour  
améliorer l'organisation de sa collectivité

Retraite : règlement des anomalies de la déclaration  
individuelle

#### 8 - SANTÉ

Assistante sociale : un « plus » pour les agents  
en difficulté

Médecine préventive : des évolutions  
incontournables

## En bref

### La FPT présentée aux étudiants de la Faculté catholique de Lyon

Sollicité dans le cadre de la formation de préparation aux concours administratifs, Olivier DUCROCQ, directeur général du cdg69, est intervenu, jeudi 27 avril, à la faculté de droit de l'Université Catholique de Lyon. Après avoir dressé un panorama de l'emploi territorial, son intervention a permis de souligner la diversité des compétences et champs d'action du service public local, tout en rappelant le processus de recrutement par concours propre à la fonction publique territoriale. En faisant participer les auditeurs présents, l'objectif de la présentation était également de déjouer les préjugés sur l'emploi et le statut des fonctionnaires territoriaux.

### Challenge de la mobilité : première participation du cdg69



Organisée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes et l'ADEME, la 7<sup>e</sup> édition du Challenge mobilité Auvergne-Rhône-Alpes s'est déroulée le jeudi 8 juin. L'objectif est de promouvoir les modes de transports alternatifs à l'utilisation individuelle de la voiture (marche, vélo, transports en commun, covoiturage...) pour les trajets domicile-travail. Engagé dans une démarche de développement durable, le cdg69 a souhaité relever le défi. Résultat : 35 % des agents sont venus au travail autrement que seuls en voiture. Rendez-vous l'année prochaine !

## Les tarifs 2018

Au cours de sa séance du 19 juin, le conseil d'administration du Centre de gestion (24 collectivités affiliées et 12 non affiliées) a eu à délibérer sur les tarifs à fixer pour l'année 2018. Désormais, les tarifs de l'année N+1 sont fixés avant l'été afin de permettre aux collectivités une meilleure préparation budgétaire.

### Les cotisations et le socle commun

Ramenées de 1,55 % à 1,48 % de la masse salariale en 2015, les cotisations restent stables pour l'exercice 2018.

### Les prestations facultatives

Les conventions qui sont proposées aux employeurs territoriaux sont actuellement au nombre de 14. Vous les trouverez détaillées ci-dessous avec l'évolution des tarifs entre 2017 et 2018. Vous pourrez constater que 11 conventions sur 14 ne connaissent pas de hausse malgré l'augmentation de leur coût liée notamment aux frais de personnel impactés par le glissement vieillesse et technicité (GVT) et d'autres mesures nationales qui ont une incidence sur les charges patronales et renforcent les obligations des employeurs locaux.

Par ailleurs, l'inflation sur ces douze derniers mois a été de 1,4 %.

### Pôle Emploi / Concours

#### Intérim



#### Assistance au recrutement



#### Sélections professionnelles



#### Accompagnement des parcours professionnels (7 prestations)



#### Remplacement



2017 2018

### Pôle Appui aux collectivités

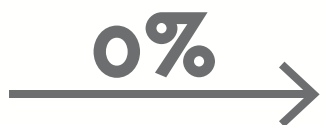
#### Archivage



#### Conseil en ressources humaines



#### Retraite (8 prestations)



#### Assistance juridique



2017 2018

### Pôle Santé

#### Médecine statutaire et de contrôle



#### Assistante sociale du personnel



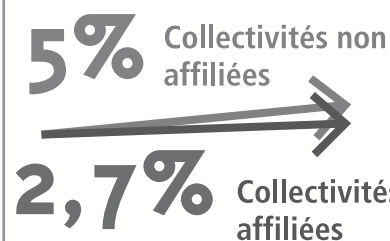
#### Prévention et conditions de travail > Inspection



#### > Assistance



#### Médecine préventive



2017 2018

## Les actualités statutaires

### Cumuls d'activité

En application de la loi « déontologie » du 20 avril 2016, les règles de cumuls d'activités ont été modifiées.



- ↳ Les agents à temps complet exerçant leurs fonctions à temps plein ne peuvent plus créer ou reprendre une entreprise même sous le statut d'auto-entrepreneur, sauf à demander le bénéfice d'un temps partiel sur autorisation.
- ↳ La liste des activités accessoires n'a pas été modifiée.
- ↳ La commission de déontologie est obligatoirement saisie quand un agent cesse définitivement

ou temporairement ses fonctions (disponibilité, détachement...) et exerce une activité privée lucrative, salariée ou non. La commission vérifie la compatibilité de l'activité privée avec les fonctions publiques exercées au cours des trois années qui précèdent le début de cette activité. Cette saisine doit donc être effectuée pour toute activité privée débutée dans les trois ans qui suivent la cessation de fonctions.

### Mise en œuvre de l'accord PPCR

Dans la continuité de la mise en œuvre de l'accord PPCR, plusieurs décrets viennent modifier les statuts particuliers ainsi que les échelles indiciaires afférentes aux cadres d'emplois des administrateurs, ingénieurs en chef, psychologues, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, médecins, biologistes, vétérinaires et pharmaciens, et pour les emplois fonctionnels. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, à l'exception de certaines dispositions relatives notamment au détachement qui entrent en vigueur le lendemain de la publication des décrets. Par ailleurs, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, certains éléments seront à nouveau modifiés et sont déjà annoncés.

Les seuls cadres d'emplois pour lesquels les décrets

sont toujours en attente de parution sont les professeurs et les directeurs d'établissement d'enseignement artistique, ainsi que les sages-femmes.

### Jurisprudence sur le report des congés annuels

Interrogé sur la question du report des congés annuels non pris en raison de la maladie par un agent public, le Conseil d'État a rendu un avis le 26 avril 2017 (n° 406009), conforme à la jurisprudence du juge européen. S'appuyant sur le raisonnement de la Cour de justice de l'Union européenne, le Conseil d'État estime que le droit au report des congés annuels n'est pas illimité dans le temps. Le juge précise qu'un agent qui se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison de la maladie au cours d'une année civile, a droit au report de ses congés dans le délai de quinze mois après le terme de cette année. Ce droit au report s'exerce toutefois dans la limite de quatre semaines. ■

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site extranet, rubrique « Actualités / Actualité statutaire »



## Les actualités juridiques

### Évolution de la réglementation applicable au domaine public

La réglementation relative au domaine public des collectivités territoriales, principalement établie dans le Code général de la propriété des personnes publiques (CG3P), a été modifiée par la voie d'une ordonnance n° 2017-562 du 19 avril 2017. Ce texte, qui s'applique pour les autorisations domaniales conclues à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, vise à mettre le code en conformité avec la jurisprudence, notamment européenne. Outre la possibilité qu'elle aura d'autoriser les occupations du domaine public par anticipation, l'autorité compétente devra organiser librement une procédure de sélection préalable lorsque les titres d'occupation permettront à leurs titulaires une utilisation aux fins d'exploitation économique (L.2122-1). Cette procédure devra présenter toutes les garanties d'impartialité et de transparence, et comporter des mesures de publicité permettant aux candidats potentiels de se manifester.

Une procédure plus simple, prévoyant de simples mesures de publicité préalable, pourra être mise en œuvre pour les occupations de courte durée, ou lorsque le nombre d'autorisations disponibles pour l'exercice d'une activité données sera suffisant par rapport à la demande.

Le Code prévoit un certain nombre d'exceptions (article L.2122-1-2 du CG3P) à cette procédure de sélection, notamment lorsque le titre d'occupation s'inscrit dans un ensemble contractuel relevant de la commande publique.

L'ordonnance apporte également des précisions sur la durée des autorisations, les droits réels et la redevance, et comporte d'autres dispositions relatives aux biens domaniaux.

### Forfait post-stationnement : plus que 6 mois pour le mettre en place !

La réforme de dépenalisation des amendes de stationnement a confié la charge et la responsabilité de cette matière aux communes ou aux EPCI compétents en matière de voirie (article 63 de la loi MAPAM n° 2014-58 du 27 janvier 2014) sur leur territoire.

En effet, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le produit des amendes de stationnement (devenu « forfait post-stationnement - FPS ») ne sanctionnera plus l'utilisateur par une amende pénale payée à l'État, mais sera perçu directement par les communes ou les EPCI, qui en auront fixé le montant.

L'utilisateur aura la possibilité soit de payer son stationnement dès le début et pour toute sa durée (redevance d'occupation), soit de s'acquitter par la suite d'un tarif forfaitaire exigible en cas de défaut ou d'insuffisance de paiement pour l'occupation, et dont le barème pourra être plus dissuasif que le montant actuel de l'amende (17 euros). Cette recette devra servir principalement à financer des opérations destinées à améliorer les transports en commun ou respectueux de l'environnement et la circulation.

Avant cette date, une fois l'état des lieux du stationnement dressé, il s'agira pour la collectivité de décider si elle recourt à un tiers pour assurer la gestion de

cette compétence, le choix du mode de transmission des avis de paiement (papier glissé sur le pare-brise ou procédure dématérialisée\*), comment traiter des recours administratifs et les contestations, comment communiquer auprès des administrés.

Un guide, proposé par le Groupement des autorités responsables de transport (GART) et différents partenaires tels que l'AMF, est à votre disposition sur le site [www.gart.org](http://www.gart.org).

\*Plus d'infos sur le site de l'Agence nationale de traitement automatisé (ANTA) : [www.antai.gouv.fr](http://www.antai.gouv.fr)

### Le service assistance juridique est là pour vous aider à préparer la rentrée !

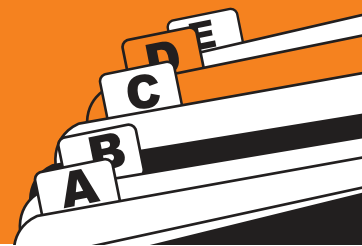
Plusieurs notes vont être mises à jour et publiées en ligne sur l'extranet sur des thématiques susceptibles d'intéresser les services en charge de préparer la rentrée scolaire, et périscolaire : mise en place d'un protocole d'accueil Individualisé (PAI), responsabilité à l'occasion de la sortie des élèves, surveillance du temps méridien...

De plus, les juristes seront joignables par téléphone ou par mail pour répondre aux questions qui pourront survenir durant l'été à l'occasion de la préparation de la rentrée. D'ici là, le service vous souhaite de passer de bonnes vacances ! ■

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site extranet, rubrique « Actualités / Actualité juridique non statutaire »







## ➔ Évaluation des risques psychosociaux : expérimentation réussie à L'Arbresle

Trouble du sommeil, dépression, burn-out... Prévenir les risques psychosociaux est un enjeu majeur. C'est pourquoi le Centre de gestion vient d'élaborer une méthode d'évaluation adaptée aux collectivités territoriales. Testée auprès de la mairie de L'Arbresle pendant plusieurs mois, ce nouvel outil est désormais proposé aux collectivités du Rhône et de la Métropole de Lyon.



Réunion du comité de pilotage lors de la restitution à L'Arbresle le 2 mai 2017

Que l'on parle de prévention des risques psychosociaux (RPS), de stress ou de la qualité de vie au travail, les risques en lien avec l'organisation du travail sont assurément les principaux risques professionnels émergents de cette dernière décennie.

### Plan d'actions de prévention des RPS

Au vu de l'augmentation du nombre de situations, des impacts sur la santé et sur le fonctionnement des organisations, un ensemble de travaux a été mené dans le but de définir des référentiels communs et de promouvoir une politique de prévention de ces risques. Cela a abouti notamment au protocole d'accord national signé par les représentants des employeurs et des agents des trois fonctions publiques le 22 octobre 2013.

Le premier axe de cet accord est la réalisation par chaque employeur d'un plan d'actions de prévention des RPS, lui-même issu d'un diagnostic dans ce domaine au sein de chaque organisation. Un objectif qui répond en tout point à l'obligation d'évaluation des risques et de son intégration au document unique posée par le Code du travail.

### La méthode d'évaluation mise en place par le cdg69

Dans le cadre du plan de prévention des RPS, le cdg69 a élaboré une méthode d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux adaptée aux collectivités territoriales. Cette intervention a pour objectif d'identifier, à froid et de façon objective, les facteurs de risques propres aux organisations en place et aux fonctionnements. Si elle peut acter l'existence de conflits installés ou de relationnels dégradés, elle n'a pas pour vocation de résoudre ces situations, même

si un échange centré sur l'activité peut, selon les cas, permettre des améliorations.

Concrètement, plusieurs étapes sont nécessaires pour effectuer l'évaluation. Après une présentation en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et une sensibilisation du personnel, l'analyse est menée par unité de travail (ensemble cohérent d'activités et de risques) à travers des entretiens collectifs pour les agents de terrain et individuels pour les encadrants. Ces entretiens sont réalisés selon une grille identique pour tous qui questionne, de façon systématique, les champs de causalité (voir encadré) comme facteurs de RPS. Ces champs reprennent ceux du rapport ministériel (rapport Gollac), unanimement reconnu par les experts et base des propositions du protocole d'accord. Les entretiens sont menés par un préventeur et une psychologue du travail du cdg69. La répartition de ce binôme permet de disposer d'une vision croisée sur la collectivité. Les éléments recueillis sont ensuite confrontés au ressenti de l'encadrement avant de faire l'objet d'une restitution globale. Le résultat prend la forme d'un document unique d'évaluation des risques psychosociaux, contenant tous les éléments de compréhension et de décision nécessaires à l'élaboration d'un plan d'actions.

### Une prestation désormais accessible à toutes les collectivités

Cette méthode vient d'être validée à l'occasion d'une expérimentation auprès de la commune de L'Arbresle. Elle a permis une expression constructive à tous les niveaux de l'organisation, les résultats ayant été riches d'enseignements et de pistes

d'améliorations pour les agents, l'encadrement et l'autorité territoriale.

Ce succès permet au Centre de gestion de proposer dès à présent cet accompagnement à l'ensemble des employeurs territoriaux du Rhône et de la Métropole de Lyon au travers d'une mission d'assistance. N'hésitez pas à contacter le service Prévention et conditions de travail pour plus d'informations. ■

### Définition des risques psychosociaux

Risques pour la santé physique, mentale et sociale générés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels au travail. Ils sont caractérisés par leur origine et non leurs conséquences.

### Les axes d'analyse du contexte de travail

#### ➔ L'activité

Qualité / quantité de travail, charge émotionnelle, glissement des responsabilités, contrôle sur l'activité...

#### ➔ Le lien et soutien social

Isolement dans l'activité et dans le collectif de travail, fonctionnement du collectif (entraide, partage des valeurs...).

#### ➔ Le lien managérial

Marge de manœuvre, style managérial (soutien, reconnaissance, équité...).

#### ➔ L'organisation

Incohérences / contradictions dans l'organisation, sollicitations multiples, injonctions contradictoires, définitions des fonctions, accompagnement des changements, instabilité des organisations.

#### ➔ Le lien à l'emploi

Stabilité de l'emploi, adaptation des compétences, gestion des mobilités, prévention de l'usure professionnelle.

#### ➔ L'environnement du travail

Temps de trajet, équilibre vie privée / vie professionnelle.

Nicolas CATEL  
Chef de service  
Prévention et conditions de travail  
prevention@cdg69.fr





La parole à

### Pierre-Jean ZANNETTACCI Maire de L'Arbresle

#### Qu'est-ce qui vous a amené à vous engager dans cette évaluation des risques psychosociaux pour votre collectivité ?

Fin 2015, pour répondre à l'obligation réglementaire, nous avons souhaité entreprendre, à l'occasion de la mise à jour de notre document unique, une évaluation des RPS. Le cdg69 cherchait des collectivités volontaires pour valider et affiner la méthodologie développée en interne. Nous étions prêts à servir de cobayes. La démarche a ensuite été clairement explicitée aux agents : une

démarche constructive, pour que la parole se libère dans le but d'améliorer l'améliorable et en aucun cas pour contrôler ou sanctionner.

#### Quels étaient vos questionnements au moment d'enclencher ce type de démarche et quel bilan pouvez-vous en tirer ?

Nous n'avions pas de crainte particulière parce que L'Arbresle est une petite collectivité au sein de laquelle on vit comme une « famille » et où les choses sont dites lors de rapports fréquents. Les séances de restitution qui ont été faites aux élus et aux représentants du CHSCT ont conforté ce que l'on pensait, autant sur les quelques points de vigilance à travailler que sur nos points forts. Ce document n'est qu'un diagnostic, à nous de travailler dessus, et, pourquoi pas, organiser un point d'étape avec le service Prévention et conditions de travail dans quelques années pour voir comment les choses ont évolué.

Nous sommes très satisfaits de l'expérience. Le fait d'associer l'ensemble des personnels a été très bénéfique : environ soixante-dix personnes ont été reçues lors de trente-deux entretiens et les agents se sont exprimés librement. Ce fut une opération bien menée et dans la confiance. Une belle réussite en somme !

#### Pourquoi avez-vous souhaité être accompagné par le Centre de gestion ?

Qui mieux que le Centre de gestion pour appréhender toutes les problématiques des collectivités territoriales ? Un cabinet d'expert, aussi professionnel soit-il, n'a pas cette spécificité de la mission territoriale qui caractérise le personnel du cdg69 dont c'est le cœur du métier.

## Témoignage

### Dominique ROJON DGS de L'Arbresle

#### Comment est-ce que cela s'est déroulé d'une manière pratique ?

Tout d'abord, il est important de ne pas négliger les phases préalables d'explication de la démarche aux agents qui peuvent avoir certaines réticences à être « audités ». Il est également capital d'associer bien en amont les représentants du personnel ainsi que les responsables de services ; notamment dans la définition des unités de travail (UT). La phase de planification des entretiens collectifs et individuels a parfois relevé du « casse-tête » et il fallait aussi tenir compte du fait que l'entretien des responsables hiérarchiques devait avoir lieu après celui de leurs unités de travail. Mais nous y sommes parvenu.

#### Quel bilan pouvez-vous dresser à la restitution des résultats ?

Un bilan très positif ! Ce diagnostic a permis de valider et de conforter les choix faits en matière d'organisation et de pilotage des services. Néanmoins quelques points de vigilance vont être l'occasion de réinterroger, dans certaines UT, la pertinence de certains fonctionnements et modes de management. Cette évaluation est un outil de management et va nous permettre de nous améliorer encore en termes organisationnel et de conditions de travail.

#### Comment cette démarche a-t-elle été accueillie par l'ensemble des agents de la mairie ?

Très positivement ! Les interrogations ont été levées lors des réunions avec le cdg69. Par ailleurs, avoir associé les représentants du personnel a largement contribué à la réussite de cette expérimentation. Les agents étaient très impatients de prendre connaissance du résultat du diagnostic de leur UT et attendent désormais le plan d'actions de prévention des RPS qui va être mis en place pour fin 2017.

de s'approprier les résultats, nous avons émis des perspectives d'actions face aux situations évaluées comme risquées pour la santé des agents. De même, un code couleur d'évaluation indiquant si le risque est déjà caractérisé, ou pourrait le devenir, suggère une priorisation du plan d'actions. Nous avons reçu un très bon accueil de la part des agents qui se sont tous exprimés sans difficulté. Ils ont ressenti un intérêt et un certain enthousiasme à parler de leurs conditions de travail dans une démarche constructive.



La parole à

### Nicolas CATEL, chef du service Prévention et conditions de travail et Anne-Laure DUBUY, psychologue du travail (cdg69)

#### Comment avez-vous fait pour créer cette méthodologie ?

Nous avons suivi une formation commune assurée par un cabinet expert sur les facteurs de risques psychosociaux. Elle nous a permis de découvrir une approche systémique essentielle pour comprendre les risques psychosociaux, les identifier et les évaluer

pour mieux les appréhender. C'est à partir d'un référentiel de facteurs de risques reconnu et partagé (voir ci-contre) que nous avons développé notre propre méthodologie.

#### Quelle est la particularité de votre méthodologie ?

La méthodologie mise en place garantit une approche la plus objective possible centrée sur le travail et son organisation. En bénéficiant d'une supervision par un intervenant spécialisé, nous avons pu nous engager dans cette démarche avec confiance et assurance malgré le caractère expérimental de notre intervention.

#### Comment l'expérimentation s'est-elle déroulée ?

À L'Arbresle, nous avons testé nos outils dans le respect de nos objectifs initiaux et proposé un traitement unique pour tous les agents afin de recueillir des données objectives et exploitables. Nous avons également fait le choix d'associer un conseiller en prévention et une psychologue du travail afin de croiser nos regards sur la situation globale de la collectivité. En effet, notre approche et notre positionnement sont différents mais nous partageons des outils communs. Nos échanges ont été riches et ont permis une analyse complémentaire et partagée. Enfin, pour permettre à l'employeur et à ses équipes



## Agenda régional



### Concours

**Conseiller socio-éducatif**  
jeudi 14 septembre  
organisateur : cdg38

**Animateur**  
jeudi 21 septembre  
organisateur : cdg01

**Animateur principal de 2<sup>e</sup> classe**  
jeudi 21 septembre  
organisateur : cdg38

**Assistant socio-éducatif**  
jeudi 28 septembre  
organisateur : cdg42

**Auxiliaire de soins principal de 2<sup>e</sup> classe**  
mardi 10 octobre  
organisateur : cdg07 et cdg63

**Rédacteur**  
jeudi 12 octobre  
organisateur : cdg63 et cdg69

**Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe**  
jeudi 12 octobre  
organisateur : cdg38

**ATSEM principal de 2<sup>e</sup> classe**  
mercredi 18 octobre  
organisateur : cdg38, cdg42, cdg63, cdg69, cdg73

**Agent social principal de 2<sup>e</sup> classe**  
jeudi 19 octobre  
organisateur : cdg03 et cdg07

Retrouvez toutes les infos sur le site internet : [www.cdg69.fr](http://www.cdg69.fr)



## 3<sup>e</sup> Rencontres Handiagora

Le 10 mai dernier, la Mission Handicap du cdg69 a participé à la troisième édition des Rencontres Handiagora. L'objectif de ce salon est d'accompagner les personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi et de présenter les métiers de la fonction publique.

- À la différence des autres forums emploi dédiés aux personnes en situation de handicap, Handiagora fait le pari de :
  - ↳ faciliter l'orientation professionnelle par la découverte des métiers ;
  - ↳ faciliter l'accès à l'emploi par la formation ;
  - ↳ permettre la rencontre des demandeurs d'emplois, des jeunes et des professionnels sur le salon.

Cette journée a également été l'occasion de participer à une conférence sur les troubles « dys », grande cause régionale 2017.

### Faire connaître les métiers et développer le vivier d'apprentis

Le matin, le cdg69 était présent sur le stand du Handipacte fonction publique Auvergne-Rhône-Alpes (AURA) pour faire découvrir la variété des métiers



de la fonction publique territoriale et développer le vivier de futurs apprentis. Malheureusement le public jeune n'était pas au rendez-vous et n'a pas permis de découvrir de nouveaux candidats à l'apprentissage. Toutefois, dans un souci de faire évoluer l'employabilité des travailleurs handicapés présents, des offres en contrat d'apprentissage ou en contrat aidés ont été diffusées. L'après-midi, c'est aux côtés de la Région AURA, des villes de Lyon et de Villeurbanne que le cdg69 a rencontré des personnes en situation de handicap et évoqué avec eux les spécificités de l'emploi territorial et des modes de recrutement.

Enfin, parmi le grand nombre de personnes accueillies sur le stand, plusieurs demandeurs d'emploi ayant un profil intéressant ont été orientés vers la Mission Intérim du cdg69 pour effectuer des remplacements dans les collectivités. Ces personnes seront accompagnées par la Mission Handicap pour correspondre davantage aux besoins des collectivités. ■

### CONTACT

Aurore BERNIER,  
Conseillère handicap  
04 72 38 49 50  
[handicap@cdg69.fr](mailto:handicap@cdg69.fr)



## La conférence régionale de l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes a 10 ans

Cette année, la conférence régionale de l'emploi (CRE) fête ses dix ans. Cette édition sera également la première organisée avec les cdg «Auvergnats» dans le cadre de la nouvelle région. Rendez-vous lundi 9 octobre pour une matinée autour de l'emploi territorial et un après-midi qui promet d'être magique !

# CRE 2017

## Auvergne-Rhône-Alpes

### 10<sup>e</sup> édition



Dix ans déjà! Cette manifestation, instaurée par la loi de février 2007, est un lieu d'échange et de débat sur les problématiques ressources humaines des grandes collectivités de la région. Elle a permis d'accueillir des personnalités reconnues sur le plan national telles que Philippe LAURENT, Hervé SEYRIEX, Vincent AUBELLE, Marine DORNE-CORRAZE et bien d'autres encore. La CRE met également en lumière le rôle prépondérant des centres de gestion en matière d'observation de l'emploi territorial et d'organisation de concours. Au fil des années, son succès ne s'est jamais démenti et en fait un événement RH annuel très apprécié des participants.

### Spectacle surprenant

Pour son dixième anniversaire, les centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes vous proposent un programme inédit avec un spectacle surprenant qui se déroulera à la salle de l'Ellipse située

à Sainte Foy-lès-Lyon. La matinée aura lieu sous un format classique avec une table ronde autour de la thématique: «Contractuels et fonctionnaires: quelle cohabitation?». Le recours massif au recrutement d'agents contractuels, la prolongation du dispositif de sélections professionnelles instauré par la loi Sauvadet, la création aux prochaines élections professionnelles des commissions consultatives paritaires... sont autant d'éléments qui interrogent la place des contractuels dans la fonction publique territoriale et suscitent des problématiques en termes de management, de politique de rémunération. Réservez la date et venez nombreux! ■

### CONTACT

Guillaume GONON,  
Chef du service Emploi  
[emploi@cdg69.fr](mailto:emploi@cdg69.fr)  
<http://cre.cdg69.fr>



## Conseil en organisation : un avis extérieur pour améliorer l'organisation de sa collectivité

Parmi les différents services proposés aux collectivités, le cdg69 réalise des missions de conseil en organisation à la demande des communes ou établissements publics. Ces missions consistent le plus souvent à poser un diagnostic sur l'organisation et à formuler des propositions d'amélioration du point de vue des projets et des orientations de la collectivité.

Les missions de conseil en organisation sont réalisées par Christophe GOUX, conseiller en ressources humaines du cdg69, dans le cadre d'une convention de mise à disposition qui précise le périmètre de l'organisation à étudier, la méthode, les objectifs, les moyens, le calendrier et le coût. À ce jour, 68 missions ont été réalisées, principalement pour le compte de communes (75 %) mais également pour des EPCI et des CCAS, dont la taille est très variable (de 2 agents pour un syndicat intercommunal à 500 agents pour une commune - 55 agents en moyenne). Les domaines d'activité sont très divers : administratif, technique, petite enfance, social, animation, culture. N'hésitez pas à vous renseigner ! ■

**CONTACT**  
Christophe GOUX  
Conseiller RH  
conseil-rh@cdg69.fr



### Témoignage

Ghislain de LONGEVIALLE  
Maire de Gleizé



**Quel est l'intérêt de réaliser un diagnostic d'organisation ?**

L'intérêt principal est de bénéficier d'un regard extérieur qui permet d'être assuré d'une neutralité et d'une objectivité renforcée au niveau du diagnostic. C'est aussi la possibilité

de générer un échange ouvert avec un spécialiste.

**Pour vous, quel est l'intérêt de passer par le cdg69 ?**

Ce choix a été fait très spontanément et en confiance sachant que d'autres services du cdg69 nous donnent satisfaction comme le service Remplacement ou encore l'information sur l'évolution de la réglementation. Pour une commune de la taille de Gleizé, le cdg69 est un support adapté.

**Comment s'est déroulée la mission de conseil en organisation d'une manière pratique ?**

Avant la mission, nous avons eu, avec mon DGS, une réunion avec le conseiller RH du cdg69 pour exposer le

contexte, exprimer notre demande et définir la mission. La première étape a consisté en une présentation « à plusieurs voix » de la démarche au personnel. Ensuite les agents des services concernés ont eu un entretien individuel avec le conseiller du cdg69. Un premier retour m'a été fait en présence du DGS. Enfin, nous avons, avec le conseiller du cdg69 et le DGS, présenté le diagnostic à l'ensemble des agents.

**Quel bilan tirez-vous de l'intervention du cdg69 ?**

Le bilan est très satisfaisant. J'ai apprécié les informations très concrètes sur la situation de l'organisation que l'on ne connaissait pas de façon aussi précise. J'ai aussi trouvé intéressant d'avoir un retour sur les ressentis et suggestions des agents. Cela a aussi été l'occasion d'avoir confirmation que certains points pouvaient être améliorés. L'intervention a été très professionnelle et nous permet aujourd'hui de prendre des décisions.

### La commune de Gleizé

- 8 000 habitants
- Située à l'ouest de l'agglomération de Villefranche-sur-Saône
- Appartient à la Communauté d'Agglomération Villefranche Beaujolais Saône
- Effectif permanent : 75 personnes (avec les intervenants périscolaires)

## Retraite : règlement des anomalies de la déclaration individuelle

Afin de corriger certaines anomalies relevées sur les déclarations individuelles (DI-DADS), les collectivités sont invitées à se rendre sur la plateforme e-services de la CNRACL et du RAFF.

Les déclarations individuelles (DI-DADS) transmises chaque année par les employeurs alimentent, depuis 2011, le compte individuel retraite (CIR) des agents. Pour l'exercice 2016, les collectivités ont ainsi dû transmettre leur déclaration en janvier 2017.

Ces dernières ont la possibilité d'en vérifier l'état, dans leur espace personnalisé de la plateforme e-services de la CNRACL (Espace personnalisé employeur / Accès aux services / CNRACL / Déclarations individuelles CNRACL) et devront régler avant la fin de l'année, les éventuelles anomalies relevées par la Caisse (déclaration en anomalie ou déclaration traitée mais comportant des anomalies d'agents ou de périodes). Cette action est très importante, car elle permet aux agents de bénéficier

d'un CIR correctement alimenté et leur évitera ainsi d'être pénalisés lors de leur départ à la retraite.

Afin d'accompagner les collectivités affiliées concernées, le service Retraite fera parvenir un courriel explicatif prochainement.

### Vérifiez l'état de vos déclarations !

Les collectivités doivent en outre consulter le bilan de leur déclaration au Régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFF), disponible dans leur espace personnalisé de la plateforme e-services (Espace personnalisé employeur / Accès aux services / RAFF / Déclarations individuelles RAFF), et en régler les éventuelles anomalies. ■

**CONTACT**  
Martine GUEDJ  
Chef du service Retraite  
retraite@cdg69.fr



### Réseau des DGS

La dernière rencontre des directeurs généraux des services des communes et intercommunalités du Rhône et de la Métropole de Lyon a eu lieu le 20 juin, au cdg69, sur le thème « Communes nouvelles ».

Compte tenu de l'intérêt du sujet, les secrétaires de mairie et les secrétaires généraux avaient également été invités. Vingt-quatre responsables territoriaux étaient présents. Marie BRANDEBOURGER, DGS de la commune nouvelle de Chabanière, et Anne JAILLER, DGS de la commune nouvelle de Cours, ont fait partager leur expérience de la création et du fonctionnement de la commune nouvelle où elles exercent.

Les participants ont pu entendre leur témoignage et échanger avec elles sur de nombreux aspects de leur expérience : les particularités locales de chaque commune nouvelle, l'origine du projet de création, les objectifs visés, les étapes-clés, les méthodes et le calendrier de la phase de préparation, la répartition des rôles (élus, agents, DGS...), le fonctionnement et les chantiers prioritaires depuis la création, les enseignements tirés.

Ce partage d'expérience a permis aux participants de concrétiser ces démarches de création de communes nouvelles qui sont encore récentes.



## Assistante sociale : un plus pour les agents en difficulté

**En janvier 2016, le Centre de gestion proposait une nouvelle mission d'assistance sociale du personnel au service des collectivités et de leurs agents. À ce jour, une quinzaine de collectivités ont adhéré par le biais d'une convention pluriannuelle.**

L'assistante sociale du personnel du cdg69 est mobilisée pour recevoir les agents des collectivités qui auraient conventionné dans le cadre de cette mission. L'assistante sociale accompagne les agents dans leurs démarches et contribue ainsi à la recherche de solutions leur permettant de retrouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle offre un lieu d'écoute neutre et confidentiel et développe des relais avec les services internes mais aussi externes à la collectivité. Ainsi, elle peut, dans certains cas, jouer un rôle d'interface entre l'agent et la collectivité (orientation RQTH, information statutaire liée à la maladie, etc.). Par son expérience professionnelle, sa connaissance du statut et de l'univers de la fonction publique territoriale, l'assistante sociale du cdg69

permet aux agents de bénéficier d'un large panel de réponses aux problématiques posées. Elle travaille en transversalité avec des équipes pluridisciplinaires au sein du cdg69 comme la médecine préventive, les psychologues des Missions Maintien dans l'emploi et Handicap, les instances médicales...

Cette mission permet aux collectivités souvent démunies face à la gestion d'agents en difficulté de trouver un appui technique et humain.

Retrouvez toutes les informations et les tarifs sur le site extranet à la rubrique : je suis gestionnaire / j'agis pour la santé, la sécurité et la qualité de vie des agents / assistance sociale du personnel. ■

### CONTACT

**Axelle ROCHE**

**Assistante sociale**

**04 78 38 30 84**

**assistance.sociale@cdg69.fr**



## Témoignage

**Cécile DEHARO**  
DRH du Conservatoire régional de Lyon (CRR)

Grâce au partenariat avec le cdg69, le Conservatoire de Lyon a pu proposer à ses agents les prestations d'une assistante sociale via des permanences d'accueil dans ses locaux. Ainsi, depuis janvier 2017, Axelle ROCHE est présente au Conservatoire un après-midi par mois dans un bureau qui lui est réservé pour faciliter les rendez-vous avec les agents. Sa présence au Conservatoire est un vrai plus pour les agents qui bénéficient ainsi d'un suivi individualisé sur le long terme pour des dossiers dépassant le cadre professionnel (budget, logement, vie familiale, santé...). Cela permet aussi des échanges réguliers avec l'employeur (service RH, assistante de prévention) afin de travailler à des actions à mettre en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail et renforcer la politique sociale en complémentarité des autres services du cdg69 (Maintien dans l'emploi, Prévention et conditions de travail...). C'est une expérience extrêmement positive que nous souhaitons voir se poursuivre au sein du Conservatoire.

## Médecine préventive : des évolutions incontournables

**Pour continuer à répondre avec pertinence aux besoins des collectivités et de leurs agents, la médecine de prévention doit adapter son organisation et ses modalités d'intervention.**

La médecine de prévention subit, depuis quelques années, la pénurie de médecins, dont les recrutements sont devenus pratiquement impossibles dans certains secteurs géographiques. Les textes régissant la médecine du travail pour le secteur privé ont déjà rallongé la périodicité des visites médicales, programmées désormais tous les cinq ans pour le suivi médical simple, et institué les entretiens infirmiers. Pour la fonction publique territoriale, le décret du 10 juin 1985, modifié en 2012, prévoit la possibilité de développer la pluridisciplinarité au sein des services de médecine préventive. C'est sur cette base que le cdg69 commence à déployer des

binômes médecins/infirmiers en santé au travail, après deux années d'expérimentation menée avec la Région. Le médecin conserve la responsabilité du suivi médical mais, pour le suivi simple, il voit les agents tous les quatre ans et non plus tous les deux ans, un entretien infirmier étant programmé dans l'intervalle. Ce fonctionnement permet aux médecins de dégager davantage de temps pour aider les employeurs sur les problématiques collectives de santé au travail.

Ces évolutions devraient permettre, sur notre territoire souvent mieux qu'ailleurs, d'assurer la continuité du service dans les années à venir. Toutefois, sauf évolutions statutaires précédemment évoquées, son coût évoluera inévitablement à la hausse, malgré l'impact des recrutements d'infirmiers, dans le contexte extrêmement concurrentiel gouvernant les recrutements de médecins qualifiés, sans lesquels il serait impossible de maintenir ce service. ■

### Colloque Prévention FNP / FIPHFP

Dans le cadre des conventionnements avec le Fond national de prévention (FNP) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) le cdg69 organise, pour la première fois, une grande journée d'échange sur le thème « Connaître et prévenir l'usure professionnelle ». Rendez-vous le 26 septembre au cdg69 !

### Le FIPHFP évalue ses partenariats

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a lancé une action nationale pour évaluer la pertinence de ses partenariats. Premier centre de gestion à avoir conventionné avec le FIPHFP, le cdg69 s'est engagé dans cette évaluation, réalisée par la chaire Optima de Pau, pour confirmer l'utilité des actions conduites grâce aux fonds alloués, pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale.

Directeur de publication : Catherine DI FOLCO • Rédaction : Isabelle AURIONNAUX, Aurore BERNIER, Nicolas CATEL, Anne-Laure DUBUY, Sylvie FRÉNILLOT, Manon FRIZOT, Guillaume GONON, Christophe GOUX, Martine GUEDJ, Marie-Cécile NALLET, Carmen RICOU, Sabine TALER-LÉONARD, Marie VIDAL-ALAIZ • Conception, réalisation : Isabelle AURIONNAUX, Alexandre BUISSON, Christine POUILLAIN-VITTORE • Crédits photo : cdg69 • Impression sur papier 100 % recyclé : Imprimerie DUPLI, 44 rue André Bollier 69007 LYON • Dépôt légal : juin 2017 • ISSN 1959-4976



9, allée Alban Vistel - CS 10002  
69110 Sainte Foy-lès-Lyon  
T. : 04 72 38 49 50 - F. : 04 72 38 49 79  
www.cdg69.fr - cdg69@cdg69.fr