



Médecine statutaire et de contrôle : sécuriser les recrutements et mieux maîtriser l'absentéisme

Édito

Depuis plusieurs années, le cdg69 a développé de nombreuses missions de prévention qui concourent à la santé des agents. Cependant, la prévention n'excluant pas le contrôle, nous créons à partir de janvier 2017 un service de médecine statutaire et de contrôle. Celui-ci fait l'objet du dossier de ce numéro dans lequel vous découvrirez comment nous allons vous proposer la réalisation de visites d'embauche de vos futurs agents et de visites de contrôle des arrêts maladie.

Loin de stigmatiser qui que ce soit, cette dernière mission doit contribuer à illustrer qu'on peut défendre le statut à condition d'éviter tout angélisme ou manichéisme. Je ne doute pas que la grande majorité des arrêts de travail est justifiée. Toutefois, il se peut qu'un agent puisse être apte à reprendre le travail après la visite de contrôle et, exceptionnellement, que l'arrêt ne soit pas justifié. Cependant, il est indispensable d'offrir aux employeurs la possibilité de ce contrôle par un médecin spécialisé, indépendant et qui connaisse les spécificités de la fonction publique territoriale. De nombreuses collectivités, de toutes tailles, ont d'ores et déjà adhéré à ce service et je les remercie de leur confiance.

Il me reste à ce stade à vous adresser mes meilleurs vœux de santé évidemment, mais aussi de bonheur personnel et réussite professionnelle dans un monde que nous espérons plus apaisé qu'en 2016.

↳ **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

Auvergne-Rhône-Alpes : signature de la nouvelle charte régionale
2017 : un budget général ambitieux pour répondre aux besoins des collectivités

3 - ACTUALITÉS

Les actualités statutaires
Les actualités juridiques

4-5 - DOSSIER

Médecine statutaire et de contrôle : sécuriser les recrutements et mieux maîtriser l'absentéisme

6 - EMPLOI

9^e Conférence régionale de l'emploi en Rhône-Alpes
Conférence nationale de l'emploi territorial

7 - GESTION, ORGANISATION

Retraite : bilan des réunions pour les actifs
2017 : une année de réflexion sur les conventions retraites avec la CNRACL

8 - SANTÉ

Maintien dans l'emploi et handicap psychique : bilan des rencontres
Formation collective : démarrage de la 3^e édition

En bref

Ma fonction publique se réinvente



© Présidence de la République / F.Lafite

Le 15 novembre 2016, le cdg69 a participé aux ateliers organisés par le ministère de la fonction publique et le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP). Le dispositif « Ma fonction publique se réinvente » a permis de concevoir des projets nouveaux pouvant être expérimentés et déployés afin d'anticiper les innovations de la fonction publique pour 2025. Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, c'est la thématique du bien-être et de la qualité de vie au travail qui a été développée. Ce thème a été décliné en quatre sous-parties : favoriser l'expression des agents sur l'organisation du travail, favoriser l'innovation managériale, renforcer la convivialité et la cohésion d'équipe pour favoriser l'innovation et enfin, mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Cette journée de travail s'est déroulée dans une ambiance stimulante et collaborative pour faciliter la créativité. Une restitution au président de la République, François HOLLANDE, et à la ministre de la Fonction publique, Annick GIRARDIN, a été faite le 17 novembre à la préfecture du Rhône.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/>

➤ Auvergne-Rhône-Alpes : signature de la nouvelle charte régionale



Lundi 5 décembre 2016, les douze présidents des centres de gestion de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes avaient rendez-vous au cdg69 pour signer la charte de coopération régionale pour la période 2017-2020.

Le travail interrégional n'est pas une nouveauté pour les centres de gestion d'Auvergne et de Rhône-Alpes, réunis depuis le 1^{er} janvier 2016, dans la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes. En effet, dès 2005 puis lors de l'échéance du transfert des concours par le CNFPT en 2010, les centres de gestion des deux territoires avaient anticipé cette démarche de mutualisation en matière de concours et examens professionnels.

De plus, pour faciliter les flux financiers, les deux coordinations régionales s'étaient déjà dotées d'un budget annexe. Pour aller plus loin qu'un simple élargissement géographique, une nouvelle charte a donc été proposée. Dès l'automne 2015, les rencontres et les réunions de travail se sont enchaînées avec pour mission de soumettre un document final à l'approbation des conseils d'administration.

Coopération renforcée

Renforcement du service rendu, homogénéisation et efficacité des actions des centres de gestion, apport d'une réponse au bouleversement de l'architecture territoriale, tels sont les objectifs principaux de cette charte.

Par ailleurs, les centres de gestion se sont engagés à s'informer lors de la création d'une nouvelle mission. La charte permet ainsi aux centres de gestion de renforcer leur légitimité en tant qu'experts et tiers de confiance au service du territoire, des collectivités et des établissements publics qui les composent, et surtout des femmes et des hommes qui les font vivre. ■

Misons mutualisées

- Organisation de tous les concours et examens professionnels (hors A+)
- Gestion des FMPE de catégorie A et B
- Expertise et information statutaire
- Observatoire régional de l'emploi
- Organisation d'une conférence régionale de l'emploi
- ...

INFOS

<http://extranet.cdg69.fr/>



➤ 2017 : un budget général ambitieux pour répondre aux besoins des collectivités

Contrairement aux années précédentes, où le budget était voté au mois de mars, le Centre de gestion a adopté son budget primitif 2017 lors du conseil d'administration du 5 décembre dernier.

Le changement de calendrier (vote du budget du cdg69 en décembre et non plus en mars) est la résultante de l'important travail de mutualisation entre les douze centres de gestion de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes suite au redécoupage territorial issu de la loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions.

Au budget général, les crédits ouverts au titre de l'année 2017 s'élèvent en fonctionnement à 11 922 175 euros et en investissement à 517 260 euros.

Les économies réalisées sur les dépenses à caractère général (prestations de service,

petits équipements, fluides...) permettent de poursuivre l'ensemble des missions menées au bénéfice des collectivités et des établissements publics, mais également de proposer de nouvelles prestations (médecine statutaire et de contrôle - voir le dossier pages 4-5 -, accompagnement des parcours professionnels).

Un nouveau budget régional

Le cdg69 est le centre coordonnateur de la région Auvergne-Rhône-Alpes. À ce titre, il assure la prévision, le suivi et l'exécution du budget régional. Les anciens budgets régionaux auvergnats et rhônalpins ont donc été dissous le 31 décembre 2016 et un nouveau budget régional a été créé le 1^{er} janvier 2017. Les élus du cdg69 et des autres départements ont fait le choix, pour assurer une totale transparence, d'isoler ce budget régional dans un budget annexe rattaché au budget général du cdg69. Ce

budget permet de financer les missions régionales contenues dans la charte (voir article ci-dessus), de tendre vers une plus grande homogénéité des prestations sur l'ensemble du territoire et de proposer des services toujours plus performants aux collectivités territoriales et aux établissements publics de la région. Ce budget régional s'équilibre en dépenses et en recettes à 4 725 857 euros. ■

Budget 2017

- Fonctionnement : 11 922 175 €
- Investissement : 517 260 €
- Budget annexe régional : 4 725 857 €

Les actualités statutaires

Mise en œuvre de l'accord PPCR



Les textes mettant en place les mesures de l'accord Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) continuent à être publiés. Pour rappel, cet accord prévoit notamment la restructuration et la revalorisation des catégories A et C et la revalorisation de la catégorie B, ainsi que l'harmonisation des durées de carrière entre les trois fonctions publiques. Le 1^{er} janvier 2016, les indices bruts et majorés des agents de catégorie B et A, pour la filière sociale et médico-sociale, ont été revalorisés et, depuis le 15 mai 2016, l'avancement d'échelon se fait sur la base d'une durée unique. De nouvelles mesures prennent effet au 1^{er} janvier 2017 :

↳ **Pour les agents de catégorie C** : suppression des échelles de rémunération 3 à 6 et refonte de la structure des cadres d'emplois en seulement

trois grades. Par conséquent, les agents bénéficient d'un reclassement de carrière et indiciaire. Les conditions d'avancement de grade sont aussi modifiées. L'avancement d'échelon a également lieu sur la base d'une durée unique.

- ↳ **Pour les agents de catégorie B** : reclassement de carrière et indiciaire et modification des conditions d'avancement de grade.
- ↳ **Pour les agents de catégorie A** (autres que la filière sociale et médico-sociale) : les décrets ne sont pas encore parus mais un reclassement de carrière et indiciaire est annoncé et l'avancement d'échelon sur la base d'une durée unique devrait également être mis en place.
- ↳ Pour rappel, le **transfert primes-points** s'applique également à tous les agents à la date de leur revalorisation indiciaire.

Pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ces réformes, le service Carrières et expertise statutaire a mis en ligne plusieurs notes juridiques sur le site extranet.

Sélections professionnelles

Le dispositif des sélections professionnelles est prolongé jusqu'au 12 mars 2018. Il permet à des agents contractuels d'accéder à un emploi titulaire dès lors qu'ils remplissent certaines conditions notamment de services effectifs. Dans ce cadre et jusqu'au 13 no-

vembre dernier, les collectivités employeurs devaient saisir le comité technique afin de présenter un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire précédemment mis en œuvre, un rapport sur la situation des agents contractuels remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif prolongé et un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Si votre collectivité n'a pas procédé à la saisine du comité technique dans les délais indiqués, il convient de le faire au plus tôt. À noter qu'un délai supplémentaire est prévu pour les EPCI à fiscalité propre mis en place le 1^{er} janvier 2017 qui peuvent saisir le comité technique jusqu'au 30 juin 2017. Des outils et des modèles sont à votre disposition sur le site extranet.

Revalorisation du point d'indice

Le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de 0,6% le 1^{er} juillet 2016. Une nouvelle revalorisation de 0,6% prendra effet le 1^{er} février 2017. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré sera ainsi portée à 5623,23 euros. ■

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



Les actualités juridiques

Dématérialisation des factures

Une ordonnance du 26 juin 2014 ainsi qu'un décret du 2 novembre 2014 relatifs au développement de la facturation électronique fixent les règles applicables à l'obligation de dématérialisation des factures transmises par les titulaires ainsi que les sous-traitants admis au paiement direct de contrats conclus par l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics.

L'objectif est clair : d'ici 2020, toutes les factures entre l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics et leurs fournisseurs devront être dématérialisées.

Le calendrier de mise en œuvre de cette réforme doit se faire progressivement, en fonction des catégories d'entreprises et de la nature juridique du contractant de l'administration :

- ↳ le **1^{er} janvier 2017** : pour les grandes entreprises et les personnes publiques ;
- ↳ le **1^{er} janvier 2018** : pour les entreprises de taille intermédiaire ;
- ↳ le **1^{er} janvier 2019** : pour les petites et moyennes entreprises ;
- ↳ le **1^{er} janvier 2020** : pour les microentreprises.

L'obligation d'acceptation par les collectivités territoriales et les établissements publics des factures électroniques doit s'appliquer, quant à elle dès le 1^{er} janvier 2017. Pour mettre en œuvre cette dématérialisation, la Direction générale des finances pu-



bliques (DGFIP) a mis à disposition de l'ensemble des administrations concernées un portail unique pour le dépôt, la réception et la transmission des factures. Un arrêté du 9 décembre 2016 fixe les modalités techniques de la transmission des factures sous forme dématérialisée et de mise à disposition des informations relatives au traitement des factures au travers de cette solution mutualisée dénommée « Chorus Pro ».

En parallèle de cette réforme, les échanges ordonnateur-comptable seront entièrement dématérialisés le 1^{er} janvier 2019 pour les communes et EPCI de plus de 10 000 habitants (depuis le 1^{er} janvier 2017 pour la Métropole de Lyon).

Notes juridiques d'actualité

Des notes juridiques d'actualité sont proposées périodiquement sur le site extranet. En ce moment, les adhérents au service Assistance juridique peuvent accéder à deux notes relatives au déneigement (l'une portant sur la responsabilité communale, l'autre relative à la participation des agriculteurs et coopératives aux opérations de déneigement).

La note relative à la saisine par voie électronique, mise en ligne en novembre 2016, accompagnée de la note relative à l'accusé de réception qui lui est presque indissociable, est encore disponible en ligne. N'hésitez pas à les télécharger !

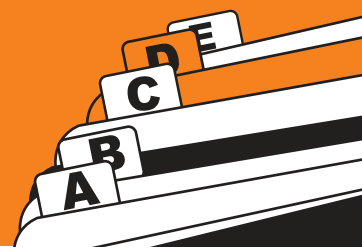
Site Extranet : nouvelles rubriques

Des nouveautés seront à signaler en ce début d'année sur le site extranet à la rubrique « Je suis gestionnaire / J'ai une question juridique non statutaire ». Nouveaux thèmes, nouvelles notes, nouveaux modèles... N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques ! Les juristes et l'assistante du service sont bien entendu à votre disposition pour vous accompagner dans cette nouvelle arborescence. ■

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



Dossier



➔ Médecine statutaire et de contrôle : sécuriser les recrutements et mieux maîtriser l'absentéisme

Sujet d'actualité, l'absentéisme pour raison de santé au travail fait partie des préoccupations du Centre de gestion. C'est pourquoi, depuis le 1^{er} janvier 2017, un nouveau service de médecine statutaire et de contrôle est proposé aux collectivités. Il poursuit deux objectifs : d'une part, sécuriser les recrutements en faisant passer les visites d'aptitude par un médecin agréé, intégré au cdg69, connaissant les spécificités de la fonction publique territoriale et, d'autre part, permettre de contrôler, si nécessaire, les arrêts de travail.



Jamais il n'a autant été question des problématiques d'absentéisme pour raison de santé dans les collectivités territoriales. La récente publication par le courtier en assurances, Sofaxis, de sa note sur le panorama des absences pour raison de santé dans les collectivités en 2015, largement commentée jusqu'au ministère de la fonction publique, fait apparaître une augmentation de cet absentéisme de 26 % depuis 2007.

Un service innovant intégré au pôle Santé

Le cdg69 intervient déjà depuis de nombreuses années en prévention auprès des collectivités et établissements publics du Rhône et de la Métropole de Lyon. En effet, une large majorité des collectivités du territoire et de leurs agents bénéficient des interventions des services de Médecine préventive et de Prévention et conditions de travail, et nombre d'entre elles font appel aux chargées de mission Maintien dans l'emploi.

Le cdg69 : premier centre de gestion à proposer cette prestation

Conforté par une forte sollicitation des employeurs du département du Rhône et de la Métropole de Lyon, confirmée par les nombreuses réponses positives au questionnaire adressé au printemps 2016 par l'établissement, le cdg69 s'est doté en janvier 2017 d'un service de Médecine statutaire et de contrôle.

L'action de ce service, totalement novateur pour un centre de gestion, a vocation, d'une part, à renforcer la sécurisation des recrutements par une évaluation éclairée de l'aptitude physique des candidats à l'emploi territorial et, d'autre part, à faire diminuer le nombre et la durée des arrêts maladie non réellement justifiés, qui désorganisent les services et pénalisent la majorité des agents présents à leur poste au quotidien.

Accompagner les collectivités dans leur politique RH

Le positionnement du service au sein du Centre de gestion constitue un atout certain puisque le médecin qui réalisera les visites d'aptitude et de contrôle bénéficiera d'une connaissance fine et actualisée des risques liés aux métiers de la fonction publique

territoriale (FPT) et des problématiques ressources humaines (RH) et santé au travail des collectivités. Positionné au sein du pôle Santé, le service est également à la disposition des employeurs pour les aider à définir leurs politiques de contrôle de l'absentéisme, au vu de l'analyse de la structure de cet absentéisme. Portée par l'autorité territoriale, la politique de contrôle des arrêts médicaux permet à la fois de réduire l'absentéisme non véritablement justifié (notamment en évitant les prolongations et en ayant un effet dissuasif de « potentiels abus d'arrêts ») et de diffuser auprès des agents un sentiment d'équité ainsi que la conscience de l'implication de leur employeur dans la préservation de leur santé au travail.

Un service accessible sur convention

Ce nouveau service, qui démarre avec un médecin à temps plein assisté d'un secrétariat à mi-temps, est accessible par conventionnement moyennant une contribution basée sur un pourcentage de la masse salariale ou à l'acte, en fonction du nombre d'agents de la collectivité. La cotisation permet à l'employeur de bénéficier d'un nombre de visites annuel égal, au plus, à 8 % de son effectif permanent. Les visites médicales se déroulent pour l'instant dans les locaux du Centre de gestion ainsi que dans des locaux situés à Villefranche-sur-Saône. Si le service se développe, d'autres sites pourraient être mis en place sur le territoire. ■

CONTACT

Service Médecine statutaire et de contrôle
medecine.control@cdg69.fr
04 72 38 49 50



Collectivités de + de 50 agents (ayant leur propre comité technique)

➔ Coût forfaitaire, accessible par convention annuelle

🏠 Affiliés

Au choix, visites d'aptitude ou de contrôle dans la limite de 8% des effectifs

➔ 0,025% de la masse salariale*

🏠 Non affiliés

➔ 0,029% de la masse salariale*

* Hors régime indemnitaire des fonctionnaires et charges patronales

Collectivités de - de 50 agents (relevant du comité technique du cdg69)

➔ Coût à l'acte

Visite d'aptitude ➔ 30 €

Visite de contrôle ➔ 90 €



Témoignage

Patricia GEOFFROY, Directrice des ressources humaines de la Ville de Bron

Nous avons tout de suite été intéressés par la nouvelle mission proposée, sur les deux volets de l'activité du médecin agréé.

La Ville et le CCAS de Bron, avec 500 agents, sont déjà adhérents au service de médecine préventive du cdg69. La médecine statutaire et de contrôle, in-

tégrée au Centre de gestion, apparaît comme très complémentaire à ce service (nous ne pratiquons presque pas de contrôles aujourd'hui).

Plus précisément, avec cette nouvelle mission, notre attente est double : sur l'aspect recrutement, le médecin agréé du cdg69 nous apportera une évaluation de l'aptitude des candidats retenus prenant mieux en compte les spécificités et contraintes physiques liées aux emplois territoriaux, qui sont multiples et variées, nous permettant ainsi de sécuriser nos recrutements sur ce plan. Sur le second volet, nous pourrions mettre en place une véritable politique de contrôle de la justification des arrêts pour raison de santé, avec les conseils du médecin agréé. Nous concevons cette action comme un nouvel outil pour lutter contre l'absentéisme, mais également dans l'objectif d'une amélioration de la santé au travail de nos agents, et comme un moyen supplémentaire qui nous aidera à mieux déceler des problématiques de santé importantes que nous ne détectons pas toujours aujourd'hui notamment dans le cadre du suivi médical périodique.

En bref

Enquête 2016

Courant 2016, le Centre de gestion a réalisé une enquête auprès des collectivités et des établissements publics du Rhône et de la Métropole de Lyon pour connaître leurs attentes en matière de médecine statutaire et de contrôle.

Les résultats ont fait apparaître un très fort intérêt des employeurs pour cette mission, en particulier des collectivités à fort effectif (plus de 150 agents) puisque 64 d'entre elles ont répondu positivement au questionnaire envoyé, couvrant un total de 28 000 agents environ.

64 collectivités intéressées
28 000 agents potentiels



La parole à

Marie-Pierre SOUTERENE, Chef du service Médecine statutaire et de contrôle

Vous venez de prendre la fonction de chef du service Médecine statutaire et de contrôle, pouvez-vous nous dire quel a été votre parcours avant d'arriver au cdg69 ?

J'ai toujours eu un parcours salarié. D'abord à l'hôpital en service d'urgences, puis pendant cinq ans à la DDASS, dans le cadre de lutte contre la toxicomanie. Ensuite au Ministère de l'Intérieur, à l'école de police des commissaires à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or pendant cinq ans, et enfin comme médecin régional du service de médecine statutaire et de contrôle sur les régions Rhône-Alpes et Auvergne pendant vingt-trois ans

Selon vous, quel est l'intérêt de votre positionnement au sein du cdg69 ?

J'ai beaucoup travaillé avec les policiers. Cette longue et riche expérience m'a permis de connaître tous les métiers de ce domaine d'activité, ainsi que le cadre statutaire et les procédures et instances de la fonction publique.

Dans mes nouvelles fonctions, mon positionnement au sein du cdg69 me confèrera une connaissance pointue du cadre statutaire spécifique à la FPT. Il présente également l'avantage majeur de me permettre de connaître finement les différents métiers des agents que je serai amenée à voir en visite, ainsi que les spécificités de leurs risques santé. Placé au sein du pôle Santé, cela favorisera les échanges avec les médecins de prévention, préventeurs et psychologues du travail sur l'environnement des collectivités et ses évolutions. Bien davantage qu'un médecin agréé « libéral », je serai connectée en direct aux problématiques santé rencontrées par les collectivités et leurs agents.

Comment concevez-vous votre rôle tant pour les visites médicales d'aptitude que pour le contrôle médical ?

J'ai toujours choisi de ne pas favoriser l'un ou l'autre. Par principe et honnêteté intellectuelle, je motive toujours une décision négative pour l'agent.

Pour les visites médicales d'embauche, l'agent doit être apte pour un poste donné, d'où l'importance de la fiche de poste et de la description de l'emploi postulé. En cas d'avis négatif, j'explique au candidat pourquoi j'estime qu'il est inapte pour occuper ce poste. Soit parce qu'il présente une maladie incompatible avec l'emploi, soit parce que la maladie risque de s'aggraver du fait de l'emploi.

Pour les visites de contrôle, l'agent en arrêt maladie est convoqué pour déterminer si l'arrêt de travail prescrit est justifié ou s'il n'est pas trop long. La grande majorité des arrêts répondent à une pathologie, mais parfois certains durent trop. L'arrêt peut être raccourci soit parce que l'agent a guéri rapidement (l'arrêt ne se justifie plus), soit parce que l'absence répond à un conflit au sein du service (les difficultés pourront être résolues avec des échanges avec la hiérarchie ou les collègues). En revanche, il peut être aussi important de dire à la hiérarchie qu'une personne est réellement malade et qu'elle ne « simule » pas.

Pour moi, il faut absolument être neutre, impartial et équitable pour que l'action soit comprise et acceptée par tous. Il est indispensable que l'agent pour lequel je donne un avis de reprise reconnaisse qu'il peut reprendre, et, a contrario, pour celui pour qui l'arrêt apparaît médicalement justifié, la hiérarchie accepte la nécessité de cet arrêt.

Agenda régional



Concours

Agent de maîtrise
jeudi 26 janvier
organisateur : cdg38, cdg42, cdg63, cdg73

Médecin
jeudi 2 février
organisateur : cdg63

Infirmier en soins généraux
lundi 6 février
organisateur : cdg74

Puéricultrice
mardi 7 février
organisateur : cdg38

Éducateur de jeunes enfants
jeudi 9 février
organisateur : cdg38

Auxiliaire de puériculture de 1^{re} classe
lundi 6 mars
organisateur : cdg07 et cdg63

Adjoint du patrimoine de 1^{re} classe
jeudi 16 mars
organisateur : cdg73

Examens

Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^e et de 1^{re} classe
lundi 19 janvier
organisateur : cdg05

Agent de maîtrise
L'examen, initialement prévu le jeudi 26 janvier, est reporté au jeudi 11 mai.

Retrouvez toutes les infos sur le site internet : www.cdg69.fr



9^e Conférence régionale de l'emploi en Rhône-Alpes



La 9^e Conférence Régionale de l'Emploi en Rhône-Alpes a eu lieu le 21 octobre dans les locaux du cdg69. La thématique « **Demain la FPT : emploi, qualité de vie au travail, dialogue social, temps de travail...** » a attiré plus de 150 participants. Retour sur l'événement.

L'intervention centrale de la matinée était consacrée à deux sujets d'actualité :

le rapport sur le temps de travail et le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique territoriale. Philippe LAURENT, Maire de Sceaux et président du CSFPT, qui a coordonné ces deux productions et Jean-Robert MASSIMI, Directeur général du CSFPT, se sont succédé à la tribune pour présenter à la fois les propositions issues des rapports et les perspectives d'évolution qui en découlent (guide de bonnes pratiques, évolutions législatives et réglementaires...).

L'observatoire régional de l'emploi a ensuite proposé une analyse des données de l'emploi en lien avec l'intervention centrale.

Catherine DI FOLCO, présidente du cdg69, a conclu la matinée par une présentation relative aux travaux de mutualisation menés depuis plus d'un an par les centres de gestion de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes.

Enfin, la table ronde de l'après-midi a permis d'illustrer la thématique du temps de travail à travers des exemples et des situations concrètes rencontrées dans les collectivités et dans le secteur privé.

Une CRE largement appréciée

Le questionnaire d'évaluation envoyé aux participants fait apparaître une large satisfaction tant sur le plan du contenu des interventions que sur la logistique de la manifestation. ■

EN SAVOIR PLUS
<http://cre.cdg69.fr>



Conférence nationale de l'emploi territorial

La 3^e édition de la Conférence nationale de l'emploi (CNET) s'est déroulée le 17 novembre au Pavillon Wagram à Paris. Objectifs : **échange d'expériences et de pratiques sur l'avenir des collectivités et de la FPT.**

Organisée à Paris le 17 novembre par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), la Conférence nationale de l'emploi (CNET) avait pour objectif d'échanger autour d'expériences et de pratiques pour nourrir une réflexion sur le devenir des collectivités, de la fonction publique territoriale et faire émerger des propositions pertinentes d'amélioration du statut des agents publics locaux. Pendant cette journée, les enjeux des réorganisations locales ont été présentés lors de deux tables rondes sur la recomposition du bloc local et l'indispensable mise en œuvre de la GPEEC et sur la gestion de l'absence pour raison médicale. Olivier DUCROCQ, directeur général du cdg69 et président de la commission analyse des données sociales et politiques de

l'emploi de l'Association des directeurs de centres de gestion (ANDCDG), a présenté en préambule les chiffres clés du panorama de l'emploi territorial, fruit du travail collaboratif des observatoires régionaux qui collectent annuellement les données du bilan de l'emploi concernant les effectifs, les offres d'emplois, les concours et les retraites.

Rôle des centres de gestion

Catherine DI FOLCO, présidente du cdg69 et Sénateur du Rhône, a quant à elle, participé à la dernière table ronde pour évoquer le rôle des centres de gestion en matière de conseil en organisation. Cette mission a été clairement légitimée à travers la loi déontologie d'avril 2016. Elle permet désormais de positionner les centres de gestion dans un rôle de conseil pertinent auprès des collectivités afin de leur apporter toute leur connaissance des territoires, des élus, des métiers et des modes de fonctionnement des services dans des conditions tarifaires adaptées à la baisse des ressources financières. ■

21^e Mondial des métiers



Comme chaque année, les services Emploi et Concours participeront au Mondial des métiers qui aura lieu à Eurexpo du 2 au 5 février. Ils seront présents sur le pôle du Service public de l'emploi afin de présenter les métiers territoriaux et les voies d'accès à la FPT. La Mission Handicap animera à cette occasion une table ronde ouverte au grand public sur la thématique « Apprentissage et handicap » le 3 février à 10h30.

<http://www.mondial-metiers.com>

Retraite : bilan des réunions pour les actifs

Les réunions d'information à l'attention des futurs retraités, organisées à la rentrée avec la CNRACL, ont rencontré un beau succès.

Le cdg69 a organisé, du 26 septembre au 7 octobre, dans le cadre de son partenariat avec la CNRACL



(Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales), des réunions d'information au profit des agents proches de la retraite. D'une durée de trois heures et animées par un intervenant de la CNRACL, elles ont permis aux participants d'obtenir toutes les informations nécessaires pour préparer leur future retraite.

Avoir les réponses à ses questions de la part de la Caisse de retraite elle-même est en effet très important pour préparer ce grand changement.

Vingt-neuf réunions, organisées sur seize lieux répartis sur tout le territoire du nouveau Rhône et de la Métropole de Lyon, ont accueilli plus de 700 agents. Afin d'assurer le succès de cette opération de grande ampleur, le cdg69 a pu compter sur la mobilisation de la CNRACL qui a délégué, pendant toute la durée de l'opération, trois de ses chargés de relations retraite

(Chantal LEPAILLE, Christophe MENGARDUQUE et Jean-Charles GUILLOT). Et rien n'aurait pu se faire non plus sans la mobilisation des treize collectivités partenaires (conseil régional et conseil départemental, villes de Lyon, Villeurbanne, Caluire-et-Cuire, Rillieux-la-Pape, Vaulx-en-Velin et Bron - non affiliés au cdg69 - ainsi que Villefranche-sur-Saône, Feyzin, Saint-Fons, Givors et le Conservatoire à rayonnement régional) qui ont mis à disposition des salles permettant d'accueillir le public et qui ont mobilisé leurs agents concernés.

Un bilan quantitatif et qualitatif de l'opération est en cours d'élaboration avec les collectivités partenaires en vue, peut-être, d'organiser de nouvelles réunions d'information dans deux ou trois ans. ■

2017 : une année de réflexion sur les conventions retraites avec la CNRACL

Depuis 1987, le cdg69 est lié par une convention de partenariat avec la Caisse des dépôts, gestionnaire de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFP. Cette convention est renégociée et reconduite tous les trois ans. Elle a pour objectif d'organiser les prestations proposées par le Centre de gestion aux collectivités en matière de retraite. La convention actuelle, en cours depuis 2015, sera renégociée au cours de l'année 2017.

Laurence MARLIER-CANNATA, directrice du pôle Ap-pui aux collectivités au Centre de gestion, participera aux séances du comité national technique (CNT), en vue de définir, avec la Caisse des dépôts, les orientations et le contenu d'une nouvelle convention de partenariat applicable à compter du 1^{er} janvier 2018. Elle y représentera les centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Conventions avec les collectivités

Par ailleurs, devant la complexité du domaine de la retraite et pour répondre à l'attente des employeurs

qui souhaitent être davantage guidés dans cette matière, le cdg69 proposait, en 2014, aux collectivités affiliées, dans le cadre de son partenariat avec la CNRACL, une convention quadriennale, incluant de nouvelles prestations :

- la réalisation totale par le cdg69 des dossiers de liquidation de pension,
- la réalisation des dossiers de cohortes, dans le cadre du droit à l'information des agents.

Ces nouvelles prestations sur dossiers ont répondu à l'attente des collectivités, la majorité ayant fait le choix de ces nouvelles options.

Fin 2017, une nouvelle convention sera proposée aux collectivités affiliées. Elle devrait prendre effet le 1^{er} janvier 2018. Une réflexion sera menée en 2017 en vue de la préparation de cette convention. ■

CONTACT
retraite@cdg69.fr



Collectivités affiliées au cdg69 et ayant des agents affiliés à la CNRACL

385

Collectivités ayant conventionné avec le cdg69

303 (79 %)

Collectivités ayant opté pour la **réalisation** par le cdg69 des dossiers de retraite

206 (69 %)

Collectivités ayant opté pour le **contrôle** par le cdg69 des dossiers de retraite

93 (3 %)

Collectivités ayant opté pour la **réalisation des cohortes** par le cdg69 (option destinée aux collectivités de moins de 50 agents)

185

Archives: le point sur les missions pluriannuelles

En 2015, le service Archives lançait sa mission pluriannuelle. Après un démarrage timide la première année avec 10 jours de missions, puis 38 jours en 2016, l'année 2017 totalise 47 jours de missions et 13 collectivités s'apprentent à profiter du nouveau dispositif.

Les avantages des conventions pluriannuelles sont nombreux: des missions plus courtes et donc moins onéreuses pour les collectivités, un traitement régulier du fonds d'archives, l'assurance de voir, tous les ans, un expert prendre en main l'archivage communal.

Ces arguments ont pu être exposés par le service Archives à l'occasion de deux matinées organisées le 15 novembre au cdg69 et le 17 novembre à L'Arbresle et qui ont rassemblé au total une quarantaine de personnes. D'autres thématiques ont été abordées lors de ces rencontres comme les archives électroniques ou la conservation préventive.

Le réseau des DGS des communes et intercommunalités

La dernière réunion du réseau a eu lieu le vendredi 18 novembre. Pour la première fois, la rencontre a été délocalisée. La Communauté de communes Beaujolais Pierres Dorées, à Anse, a accueilli 13 participants qui ont pu échanger sur les enjeux et les pratiques en matière d'accueil des usagers. Loin de suffire à faire le tour de la question, cette réunion aura aussi permis aux participants de repartir avec des exemples d'action et des pistes de réflexion.

Le calendrier 2017 des réunions du réseau sera bientôt adressé à chacun des membres.

➔ Maintien dans l'emploi et handicap psychique : bilan des rencontres

Le 28 novembre et le 1^{er} décembre, la Mission Handicap invitait les collectivités à participer à une journée de sensibilisation sur la gestion des situations de maintien dans l'emploi et de handicap psychique. Retour sur ces deux journées riches en échanges.



Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique génère encore beaucoup d'idées reçues, d'incompréhension et d'appréhension. Aborder le handicap psychique sur le versant de ses conséquences sur le travail apparaît essentiel. Dans cet intérêt, le cdg69 a organisé deux journées de sensibilisation sur le territoire, le 28 novembre à Mornant et le 1^{er} décembre à Villefranche-sur-Saône. Une quarantaine de personnes ont été accueillies dont des élus, des gestionnaires ressources humaines et des assistants de prévention. Les participants ont ainsi acquis une « grille de lecture » leur permettant d'interpréter les signaux d'alerte. Afin de mettre en place les aménagements adéquats pour l'agent, de prévoir un accompagnement adapté des équipes et ainsi éviter les situations de conflit, il est important de détecter les situations à risque.

Le handicap psychique en question

La thématique principale de ces journées a été développée par une psychologue du travail, spécialisée dans l'accompagnement de salariés et agents du secteur public en situation de handicap psychique. L'enjeu de cette intervention était de favoriser les échanges en partant de situations observées dans le travail. Cette journée a également

été l'occasion d'aborder les dispositions statutaires spécifiques à la gestion du maintien dans l'emploi. L'ensemble des participants a particulièrement apprécié l'intervention de la psychologue du travail notamment à travers des exemples concrets. Cela leur a permis d'appréhender plus justement les situations auxquelles ils sont confrontés. ■

CONTACT

Mission Handicap
handicap@cdg69.fr
maintiendansleemploi@cdg69.fr



En bref

GUIDE - De la prévention des risques d'usure professionnelle au maintien dans l'emploi

En partenariat avec différents représentants des collectivités du Rhône et de la Métropole de Lyon, le cdg69 a élaboré un guide « Des risques d'usure professionnelle au maintien dans l'emploi ». Ce document de travail a pour objectif de mettre à disposition des employeurs des outils opérationnels afin de pouvoir mieux prévenir les risques liés au travail et gérer les situations d'inaptitude dans les meilleures conditions. Il sera accessible dès le début de l'année 2017 sur l'extranet du cdg69.



<http://extranet.cdg69.fr>

➔ Formation collective : démarrage de la 3^e édition

Après un bilan très positif de la formation 2016, le dispositif d'appui à la reconversion des agents sur des emplois administratifs, en partenariat avec le CNFPT, est reconduit en 2017. La formation, mi-théorique mi-pratique, a débuté le 11 janvier et se terminera le 16 juin.

Pour choisir les futurs stagiaires, le Centre de gestion et le CNFPT ont organisé des tests de sélection pour les vingt-quatre agents inscrits. Vingt d'entre eux ont été reçus lors des entretiens de motivation organisés en décembre dernier. Finalement, quinze personnes ont été sélectionnées.

On note une forte motivation des agents pour l'entrée dans ce dispositif qui est un tremplin pour réussir leur reconversion.

Un engagement fort des collectivités et des agents

Les employeurs ont aussi largement contribué au renouvellement de ce dispositif puisqu'ils ont été nombreux à proposer des lieux de stage. Cet engagement des collectivités est essentiel et de nouveaux tuteurs se sont même proposés. Cette année, ils seront plus spécifiquement formés à l'accueil d'agent en reconversion pour pouvoir les accompagner au mieux dans leur apprentissage. ■