

Sommaire

Édito P.1

S'adapter à vos besoins

Ce que coûte l'absentéisme
..... P.2

Vous avez dit Santé au travail ?
..... P.2

**Poser les bases de la qualité
de vie au travail** P.2

**Le CDG71 outillé pour soutenir
les collectivités** P.2

La mission conseil RH P.3
Au service des employeurs

**Les rendez-vous du Centre de
Gestion** P.4

Actualité statutaire P.4

ERRATUM **Fiche**
Résultats des élections
professionnelles 2014
CDG71



Edito

S'adapter à vos besoins

Le Centre de Gestion a toujours cherché à ne pas se cantonner aux strictes missions obligatoires confiées par la Loi.

Depuis de nombreuses années, pour répondre à vos demandes et en concertation avec vos représentants au Conseil d'Administration, nous avons développé des services adaptés à vos besoins tout en cherchant à optimiser le rapport coût / délai / expertise.

Aussi, avons-nous mis en place un guichet unique de santé au travail visant à simplifier vos demandes en terme d'interlocuteur et à fluidifier les procédures complexes en la matière.

Désormais le Centre de Gestion dispose de l'ensemble de la chaîne « qualité de vie au travail », de la prévention des risques professionnels en passant par la médecine préventive et les instances médico-administratives, jusqu'aux assurances des risques statutaires.

Dans un registre différent, le Centre de Gestion a également mis en œuvre un service de conseil en ressources humaines dont les missions sont particulièrement variées puisqu'en adéquation avec le cas unique que constitue chacune des collectivités de Saône-et-Loire.

Vous trouverez le détail de ces missions dans la présente lettre dont je vous souhaite une excellente lecture.

Jean-Marc Frizot
Président du Centre de Gestion



Vous avez dit santé au travail ?

Depuis quelques années de nombreuses voix s'élèvent pour promouvoir la santé au travail. Il faut dire que les études pointant le coût des arrêts de travail, de l'absentéisme et des incidences du travail sur la santé, sont produites de plus en plus régulièrement. Mais ces travaux ne sont-ils pas la résultante d'une dégradation des conditions de travail ? Si l'on a longtemps cru que ce phénomène ne touchait que le monde des entreprises force est de constater que la fonction publique n'est pas épargnée par ces constats. Les causes, nous les connaissons : allongement de la durée du travail par le report de l'âge de la retraite, usure professionnelle, restructurations et organisations du travail bousculées qui contribuent à des pertes de sens et de repères. Tous les employeurs publics doivent se mobiliser pour agir en faveur de la santé au travail.

Ne laissons pas s'installer l'idée que la santé au travail serait un débat à effet de mode et n'oublions pas que dans le domaine, il vaut mieux prévenir que réparer.

Poser les bases de la qualité de vie au travail

Devant le risque que constitue l'absence de prévention en matière de santé au travail, les pouvoirs publics ont pris les choses en main. Dans un premier temps l'accord cadre du 20 Novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a été signé. Cet accord a été suivi de l'accord cadre du 22 Octobre 2013 constituant la première étape d'une réflexion plus large sur l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail. En date du 20 Mars 2014, une instruction du premier ministre sur la mise en œuvre du plan de prévention des risques psychosociaux a complété l'arsenal juridique. L'obligation pour l'employeur de prévenir tous les risques professionnels est donc posée. Mais au-delà de ces obligations, le sujet « qualité de vie au travail » s'est imposé dans le débat social et revêt des enjeux importants pour la santé des agents, mais aussi pour les pratiques managériales des cadres et des élus.

Le CDG71 outillé pour soutenir les collectivités

En reprenant la compétence du secrétariat de la commission de réforme de la fonction publique territoriale dès 2010 et du comité médical départemental en 2013, le Centre de gestion affiche depuis plusieurs années la volonté de proposer aux collectivités un guichet unique en matière de santé au travail.

Grâce à la diversité, complémentarité des services constituant le pôle santé au travail et ses partenariats (CNP, FIPHFP, Cap Emploi), le Centre de gestion propose son expérience et son expertise sur l'ensemble des problématiques en lien avec la santé des agents territoriaux : amélioration des conditions et environnements de travail, prévention des accidents et maladies liés aux risques professionnels, conseil et gestion statutaire des congés pour maladie ou accident, accompagnement des employeurs et de leurs agents au retour et maintien dans l'emploi, invalidité, handicap.

Sur toutes ces questions le Centre de Gestion aura à cœur dans les mois qui viennent, de poursuivre l'animation de la réflexion auprès des élus locaux.

Michelle PEPE

Vice-présidente en charge de la santé et de la qualité de vie au travail.

Ce que coûte l'absentéisme

Le taux d'absentéisme dans les collectivités est environ de 8 %

1% d'absentéisme = 1% de la masse salariale

De 1500 à 2200 € par an et par agent

De 3.5 à 5 Milliards d'Euros dont 75 millions pour les accidents du travail

Le stress occasionné par le travail représente 3 % du PIB

Sources : INRS (Institut National de recherche Scientifique) et BIT (Bureau International du Travail)

Au Centre de Gestion de Saône et Loire en 2014

- 212 accidents de services recensés
- 34 maladies professionnelles
- 11 reclassements
- 25 mises en retraite pour invalidité
- 4700 visites médicales réalisées auprès des 11 900 agents + 450 entretiens infirmiers
- 163 actions de maintien dans l'emploi
- 91 documents uniques des risques professionnels réalisés
- 8 licenciements pour inaptitude physique

LA MISSION CONSEIL RH au service des employeurs

Être une référence, se faire connaître, s'adapter :

telles sont les grandes orientations de votre Centre de Gestion.

S'ADAPTER, C'EST :

- > Anticiper les changements conjoncturels de l'emploi territorial
- > Faire évoluer les prestations du Centre de Gestion en fonction des besoins
- > Améliorer la qualité des prestations offertes

ÊTRE UNE RÉFÉRENCE, C'EST :

- > Être l'interlocuteur des collectivités du département en matière de Ressources Humaines
- > Être au fait, et ce de manière constante, de l'actualité réglementaire
- > Être réactif aux diverses sollicitations des élus et des responsables des collectivités

SE FAIRE CONNAÎTRE, C'EST :

- > Mettre en œuvre un dispositif de communication efficace avec des circulaires d'informations, lettres d'informations régulières sur l'actualité statutaire, des fiches Essentiel destinées à faciliter la compréhension des sujets d'actualité (aide technique)
- > Assurer le « service après-vente » des prestations

Avec le déploiement de la mission Conseil RH, votre Centre de Gestion s'adapte à votre demande de **proximité**. Il intervient sur le terrain au plus proche des situations de travail des agents, sur l'ensemble des sujets touchant aux problématiques rencontrées par les employeurs, avec une méthodologie adaptée à vos attentes :

Audit des organisations de travail

Cette thématique répond aux souhaits des élus de bénéficier d'un regard extérieur sur les organisations de travail en proposant des éléments de comparaison et un regard éclairé. Nos consultants formés à l'audit interne vous proposeront la solution adaptée à vos besoins. Concernant la fonction RH, nos consultants s'attacheront à réaliser un diagnostic de l'exercice de la fonction RH : plan de formation, étude du régime indemnitaire, règlement intérieur, profils de poste, organigramme, etc... y compris dans le cadre des schémas de mutualisation.

Le conseil en organisation : offrez-vous les services d'un DRH

La mission Conseil RH, c'est aussi un accompagnement du changement et à la mise en œuvre des solutions opérationnelles et un relais auprès de vos instances de dialogue avec des



propositions de solutions organisationnelles, une restitution des informations collectées auprès des élus et/ou des agents.

La médiation

Cette prestation complète l'offre de la mission Conseil RH en apportant à la demande des élus une écoute attentive aux situations rencontrées par les agents. Le consultant intervient alors en tiers de confiance lorsque le conflit est amorcé ou en préventif lorsque les changements organisationnels ou conjoncturels peuvent générer des risques particuliers.

Le service CONSEIL RH en 2015, c'est :

- > **16** sollicitations sur les 4 premiers mois pour 12 interventions
- > **103** agents rencontrés en entretien individuel
- > **48** Élus rencontrés en entretien individuel ou collectif
- > Le prix moyen d'une prestation est de **2080** euros

Le service Conseil RH s'appuie sur les compétences des services du Centre de Gestion. Il assure le relais des informations auprès des services en charge de la mise en œuvre des préconisations organisationnelles pour un meilleur suivi de votre dossier.



Actualités statutaires

1^{er} trimestre 2015

Les rendez-vous du Centre de Gestion

- > **Mardi 9 juin**
CAP / CT, Comité Médical
- > **Mardi 23 juin**
Réunion d'information
à la Roche Vineuse
- > **jeudi 25 juin**
Conseil d'Administration
- > **Mardi 30 juin**
Réunion d'information
à la Maison du Charolais
(Charolles)
- > **Mardi 7 juillet**
Comité Médical
- > **Mardi 25 Août**
Commission de réforme
- > **Mardi 1er septembre**
Comité Médical
- > **Mardi 8 septembre**
Réunion d'information
à Oslon
- > **Jeudi 10 septembre**
Réunion d'information
aux Bizots
- > **Mardi 15 septembre**
Préparation élus CAP/CT
- > **Mardi 22 septembre**
CAP / CT
- > **Mardi 29 septembre**
Commission de Réforme

- **Loi n°2015-366 du 31 mars 2015** visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat.
- **Décret n°2015-14 du 8 janvier 2015** relatif aux **versements pour la retraite** au titre de certaines périodes d'études supérieures, de périodes d'activité exercées en tant qu'assistant maternel et de périodes d'apprentissage.
- **Décret n° 2015-54 du 23 janvier 2015** modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. (**GIPA**)
- **Décret n°2015-86 du 30 janvier 2015** portant modification des **conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces des assurances maladie**, maternité, invalidité, congé de paternité, accueil de l'enfant.
- **Décret n°2015-103 du 2 février 2015** portant application des articles 162 et 163 de la **loi de finances pour 2012** n°2011-1977 du 28 décembre 2011.
- **Décret n°2015-161 du 11 février 2015** modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à **l'hygiène et à la sécurité du travail** ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.
- **Décret n°2015-181 du 16 février 2015** portant application du **code de déontologie des agents de police municipale** aux directeurs de police municipale.
- **Décret n°2015-284 du 11 mars 2015** précisant les modalités et **conditions de validation des stages en entreprise** par le régime général d'assurance vieillesse.
- **Décret n°2015-297 du 16 mars 2015** relatif à la **majoration des indemnités de fonction des élus municipaux** au titre des communes anciennement chefs-lieux de canton et au titre des communes sièges des bureaux centralisateurs de canton.
- **Décret n°2015-323 du 20 mars 2015** fixant des dispositions dérogatoires à la **proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la constitution des jurys** pour le recrutement ou la promotion dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

**centre
de gestion**
fonction publique territoriale

saône-et-loire

6, rue de Flacé
71018 Mâcon Cedex
Tél. 03 85 21 19 19
Fax 03 85 21 19 10
centredigestion@cdg71.fr

Agence PANAMA - 03 85 20 56 41 - www.agence-panama.com
Crédits photos : Fotolia.com : © Yuri Arcurs - © Andrey Burmakin

www.cdg71.fr