Le Mag du CDG74

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

DOSSIER

Parution du décret sur le conseil médical … p.6

L'actu du CDG74

Publication du rapport d'activité 2021 p.7

L'actu de nos services

Bilan du contrat cadre de fourniture de titres restaurant p.9-10

Nos communes à l'honneur

Evian-les-Bains : Commune frontalière à la renommée internationale p.18

Numéro 33
Avril—Mai—Juin 2022

SOMMAIRE

4 Edito

5 En bref

5/ L'essentiel du Mag

5/ Agenda

6 Dossier

6/ Parution du décret sur le conseil médical

7 L'actu du CDG74

7-8/ De la nouveauté pour le CDG74

9 L'actu de nos services

9 / Emploi & accompagnements

9-10 / Ressources humaines

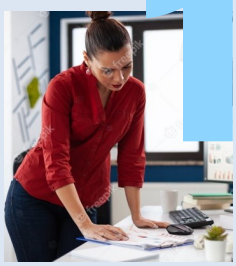
11 / Santé au travail

12 Juridique

12-15 / Le point sur l'actualité juridique

16 Zoom sur nos missions

16-17 / Les ateliers d'intelligence collective



18 Nos communes à l'honneur

18/ Evian-les-Bains : Commune frontalière à la renommée internationale

édito

Cher(e)s collègues,

Fort de son projet d'établissement, le CDG74 s'est clairement positionné pour accompagner l'actualité des collectivités du département. Vous pouvez retrouver dans le rapport d'activité de l'année 2021, combien les services du CDG74 ont été très fortement sollicités, avec des pourcentages d'augmentation parfois élevés sur les deux dernières années. Je tiens à remercier l'ensemble des agents qui ont su faire face à ses demandes nombreuses et parfois complexes dans leur résolution.

2022 se poursuit avec des réformes et des nouveautés. Tout d'abord, la réforme tant attendue du conseil médical, la mise en place du comité social technique par le conseil d'administration du 1er avril 2022 pour être opérationnel à compter du 1er juin 2022, ou encore le référent laïcité, que je dois d'ailleurs désigner pour les collectivités affiliées.

Côté nouveautés, le CDG74 a mis en place les managers de transition qui soutiennent les collectivités en difficulté ou en besoin d'expertise. Cette nouvelle prestation connait un fort succès répondant sans doute à un manque sur certaines compétences. Le conseil en organisation quant à lui, a développé des ateliers d'intelligence collective qu'il entend proposer de façon élargie permettant ainsi de renforcer les collectifs de travail après cette période éprouvante que nous avons connu.

Résolument tourné vers l'avenir, le CDG74 investit pour le futur des collectivités et à ainsi pris en charge le groupe technique régional sur l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale. Attirer et fidéliser deviennent des préoccupations partagées et un enjeu majeur pour les collectivités. Le CDG74 s'engage sur ce dossier à vos côtés.

Bonne lecture

Antoine de MENTHON

L'essentiel du Mag :

Dossier
Parution du décret sur le conseil médical (p. 6)

Le décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale est paru. Plusieurs apports viennent modifier le décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

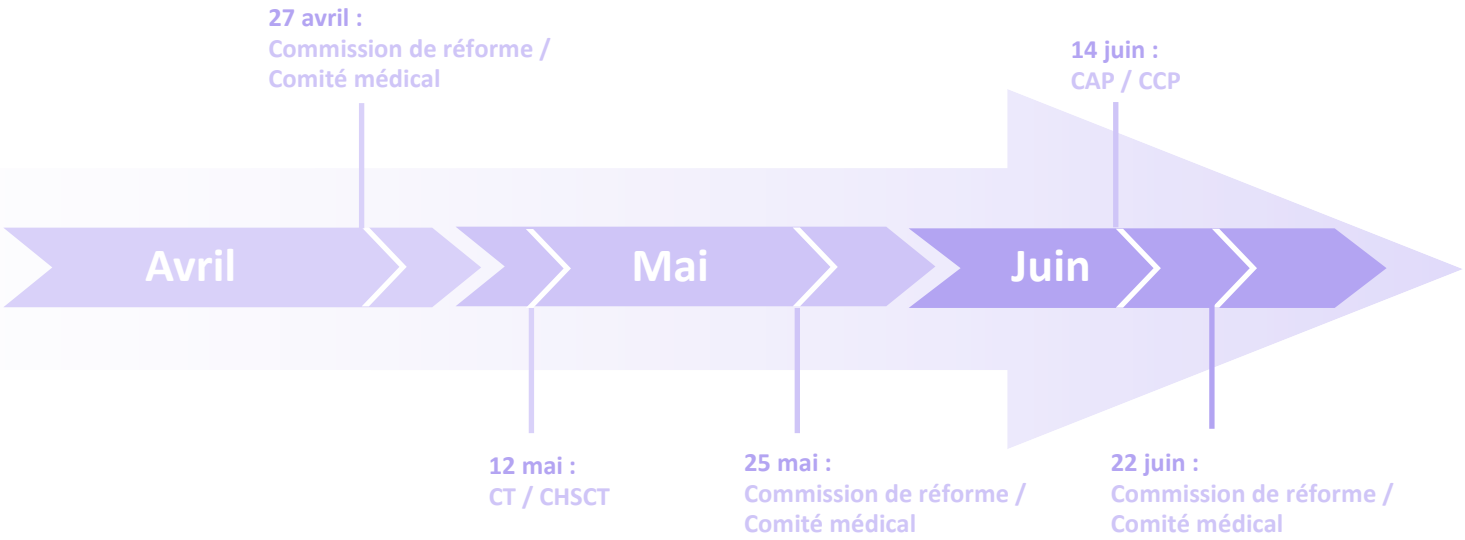
L'actu de nos services
Bilan du contrat cadre de fourniture de titres restaurant (p. 9-10)

A travers une série de données et de graphiques, retrouvez les informations clés relatives au contrat cadre de fourniture de titres restaurant mis en place par le CDG74. Celui-ci, destiné aux agents territoriaux de Haute-Savoie, a été mis en place le 1er janvier 2019 pour une durée de quatre ans. Une nouvelle consultation sera donc lancée à la fin du printemps prochain.

Zoom sur nos missions
Les ateliers d'intelligence collective (p.16-17)

Le CDG74 propose des prestations d'accompagnement basées sur la mise en mouvement des équipes et pouvant mobiliser plusieurs outils et technique. Ces ateliers ont de multiples bénéfices et permettent notamment d'enclencher une dynamique de changement.

Agenda :



Parution du décret sur le conseil médical

Attendu pour le 1er février 2022, le décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale est paru. Le conseil médical vient remplacer le comité médical et la commission de réforme.

Voici les principaux apports de ce texte, qui vient essentiellement modifier le décret n°87-602 du 30 juillet 1987, étant précisé que des mesures transitoires sont prévues :

Suppression de la distinction entre généralistes et spécialistes dans la liste des médecins agréés et dans le fonctionnement du conseil médical ;

Précisions sur la compétence territoriale du conseil médical en fonction du lieu d'exercice des fonctions de l'agent et de sa position (notamment en cas de détachement), ainsi que sur l'autorité compétente pour assurer le secrétariat de l'instance ;

Définition de la nouvelle composition de cette instance, dont la principale nouveauté est qu'elle est désormais présidée par l'un des médecins titulaires : formation restreinte / formation plénière ;

Modification des compétences : suppression notamment de l'avis de l'instance pour les renouvellements de CMO au-delà de 6 mois, et les renouvellements de CLM/CLD avant le passage de l'agent à demi-traitement, suppression de la saisine pour l'octroi d'une AIT ;

Suppression de la visite d'aptitude systématique lors de chaque recrutement : celle-ci ne portera plus que sur les fonctions requérant des conditions de santé particulières, qui seront énumérées dans les statuts particuliers (ATTENTION cette visite demeure nécessaire jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions qui viendront modifier les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois afin de préciser quelles fonctions exigent des conditions de santé particulières) ;

Obligation de convoquer un agent à une contre-visite par LRAR (il est conseillé de l'informer à cette occasion des conséquences de son absence à cette visite : interruption de la rémunération) ;

Possibilité de fournir un certificat médical émanant de tout médecin pour l'octroi d'un CLM ou CLD et plus seulement du médecin traitant ;

Renforcement du contrôle des agents en CLM et CLD : obligation de déclarer tout changement de domicile et toute absence supérieure à 2 semaines (avec précision des dates et lieux de séjour) sous peine d'interruption de la rémunération.

De la nouveauté pour le CDG74

De nouvelles initiatives se sont mises en place sur le dernier trimestre et continueront de progresser ou d'éclore les prochains mois.

Publication du rapport d'activité 2021

Le rapport d'activité 2021 est publié et est disponible sur le site internet du CDG74, rubrique « nous connaître ». En recensant les principaux résultats des activités exercées par les différents pôles sur l'année écoulée, le document permet notamment de mieux appréhender l'impact des missions menées par le CDG7

Campagne de communication sur les emplois de la FPT

Une campagne de communication a été réalisée auprès des collèges et lycées de Haute-Savoie pour faire connaître et promouvoir les métiers de la Fonction Publique Territoriale (FPT).

Concerné par la pénurie d'agents que rencontrent de nombreuses collectivités du département, le CDG74 œuvre pour proposer des solutions et pallier à ces difficultés. Cette initiative a également pour objectif de faire découvrir à tous la diversité des emplois proposés par la FPT puisque celle-ci recrute sur plus de 250 métiers différents !

Une plaquette explicative a ainsi été envoyée à tous les établissements scolaires de second degré du département.

Le document peut également être consulté sur le site internet du CDG74, onglet « emploi / concours », rubrique *Bourse de l'emploi.*

Mise en place d'un audit de cybersécurité

Depuis le 9 mars, un audit consacré à la cybersécurité, réalisé par l'entreprise SNS Security, se déroule au Centre de Gestion 74.

Déjà sensibilisé au sujet de la sécurisation des données et d'autant plus après les récentes attaques subies par plusieurs collectivités, le CDG74 a rapidement adhéré à la démarche de cybersécurité du plan de relance porté par l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Informations (ANSSI).

Cet audit a pour objectif principal de réaliser un bilan sur les besoins de sécurisation du système informatique afin de cibler les points à travailler et proposer par la suite un plan de sécurisation sur 3 ans.

Ca déménage au CDG74 !

Afin d'agrandir ses locaux et répondre aux besoins engendrés par sa masse salariale en constante augmentation, le CDG74 a prévu de déménager en 2025 à Pringy dans la ZAC de Pré Billy, actuellement en construction.

Les futurs bâtiments seront à proximité d'une entrée et sortie d'autoroute, accessibles en transport en commun ou à vélo et disposeront de nombreuses places de parking afin d'accueillir au mieux les visiteurs. La présence de commerces à proximité permettra également aux agents de profiter plus largement de leur pause méridienne.

Le 31 mars a eu lieu la pose de la première pierre sur le chantier en présence d'Antoine de MENTHON, Président du CDG74, Valérie BOUVIER directrice et Corentin SOMMIER directeur adjoint. Ce moment symbolique a permis de concrétiser encore un peu plus le projet.

Un discours a été prononcé pour accompagner la pose de la première pierre.

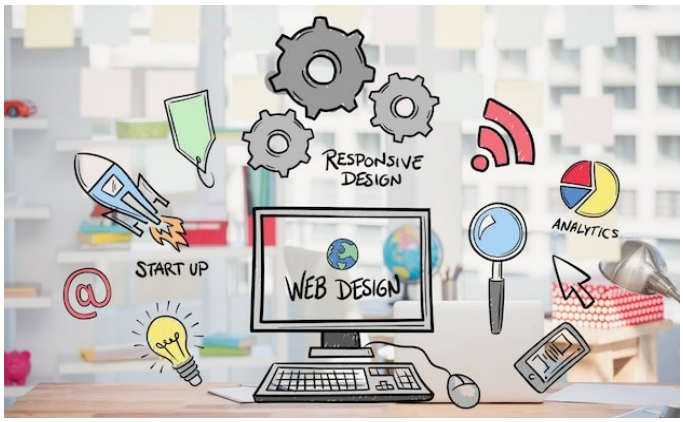
Le CDG74 participe à la formation de vos futurs agents

En partenariat avec Pôle Emploi, le CDG74 organise des formations de gestionnaire administratif et financier afin de former des demandeurs d'emploi ayant vocation à devenir secrétaire de mairie ou responsable administratif / financier. A partir du 2 mai et jusqu'à la fin de l'année, les volontaires se verront dispenser une formation théorique à la Maison Familiale Rurale à la Balme de Sillingy et un apprentissage pratique lors d'immersions en collectivités.

Cette initiative permettra de former de futurs agents compétents et expérimentés qui pourront à terme répondre aux besoins de recrutement des collectivités dans les domaines administratif et financier.

Du nouveau pour le site internet

Dynamique, réactif et à l'écoute, le CDG74 continue de faciliter l'accès à l'information auprès des collectivités. Pour cela, et en partenariat avec l'entreprise française Com6, le site internet va être repensé afin de proposer une page d'accueil plus moderne et intuitive. La nouvelle interface devrait être accessible dès cet été.



Emploi & accompagnements

Les nouveautés du rapport social unique

La campagne du Rapport social unique (RSU) 2021 va marquer deux évolutions majeures pour celui-ci.

La première concerne les indicateurs. Le RSU a été enrichi d'une quinzaine d'indicateurs qui sont plus ou moins détaillés en fonction de l'information collectée. Ces dernières années, le RSU était relativement stable au niveau des informations demandées. Ce qui a amené une partie des collectivités à anticiper les données à préparer. Cette préparation ne sera pas possible pour ces nouveaux indicateurs. Ainsi, le CDG74 fera preuve de souplesse quant au remplissage de ceux-ci pour cette campagne.

La deuxième évolution majeure concerne le classeur Excel mis en place par la DGCL. La DGCL ne fournira plus ce document. Pour rappel, ce classeur sert de base pour établir la campagne du RSU. Il permettait aussi la saisie et l'export des données vers l'application Données Sociales.

Pour les collectivités qui passaient par le classeur de la DGCL, il faudra compléter les données directement sur l'application. A noter que l'application est plus compréhensible que l'ancien classeur DGCL. Le seul inconvénient étant qu'il n'est pas possible d'imprimer les pages depuis l'application.

Avec la disparition du classeur de la DGCL, dorénavant les prestataires de SIRH se verront remettre un document par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne pour qu'ils puissent mettre à jour leur option.

Nous savons que certaines collectivités appréciaient le classeur Excel pour permettre à différents services de le compléter puis de transférer les données du classeur vers l'application. Cette action ne sera plus possible. Néanmoins, pour celles disposant d'une option RSU sur leur SIRH, la disparition du modèle DGCL sera compensée par une extraction du SIRH de meilleure qualité qui fera gagner du temps dans la saisie du RSU.

Le CDG74 proposera des méthodes de travail pour s'adapter au mieux à ces changements. En raison de ces évolutions, nous n'envisageons pas un lancement avant le deuxième semestre 2022. Les délais de restitutions seront revus en conséquence et communiqués en temps voulu.

Pour rappel, le service études et statistiques du CDG74 est très disponible lors de la campagne pour accompagner les collectivités dans leur saisie. **Malheureusement, nombreuses sont les collectivités qui rencontrent des difficultés et ne font pas appel à nos services. En cas de difficultés ou pour toutes autres demandes, veuillez contacter Bruno Dauba** au 04 50 51 98 50 ou par mail à l'adresse *rsu@cdg74.fr*.

Ressources humaines

Bilan du contrat cadre de fourniture de titres restaurant

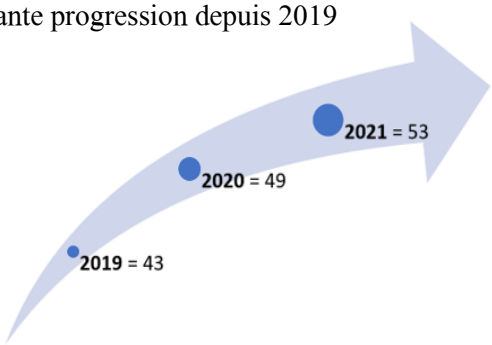
Pour rappel, le CDG74 a mis en place un contrat cadre de fourniture de titres restaurant aux agents territoriaux de la Haute-Savoie, à compter du 1er janvier 2019, pour une durée de quatre années. Le titulaire est Edenred. Il propose un ensemble de services complets avec notamment le choix pour les agents de bénéficier de titres papiers ou d'une carte de paiement ou d'un mix entre ces deux moyens de paiement.

Le contrat est entré dans sa dernière année d'exécution ; son terme étant fixé au 31 décembre 2022, une nouvelle consultation sera lancée à la fin du printemps prochain. L'ensemble des collectivités du département seront informées de la procédure.

Voici un bilan chiffré des années 2019, 2020 et 2021 :

Evolution du nombre de collectivités adhérentes

Le nombre de collectivités adhérentes au contrat a été en constante progression depuis 2019



Valeur faciale pour l'année 2021

La valeur faciale moyenne des titres restaurant sur l'ensemble du contrat est de 6.01 €

Elle est en progression depuis par rapport à 2019 (= 5.78 €) et 2020 (= 5.90 €). La valeur faciale la plus basse est fixée à 5 € (4 € pour 2019 & 2020) contre 8.81 € pour la plus haute (idem pour 2019 & 2020).

Participation employeur

La participation employeur se situe entre 50 et 60 % depuis le début du contrat afin de bénéficier de l'exonération de charges URSSAF.

Pour l'année 2021, la participation se répartit comme suit :

38 collectivités participent à hauteur de 50 %

1 collectivité participe à hauteur de 55 %

14 participent à hauteur de 60 %.

Répartition de l'utilisation du support papier et la carte dématérialisée

L'utilisation des titres restaurant sous format papier reste majoritaire.

Néanmoins, une forte progression de la représentation du support dématérialisé est à noter.

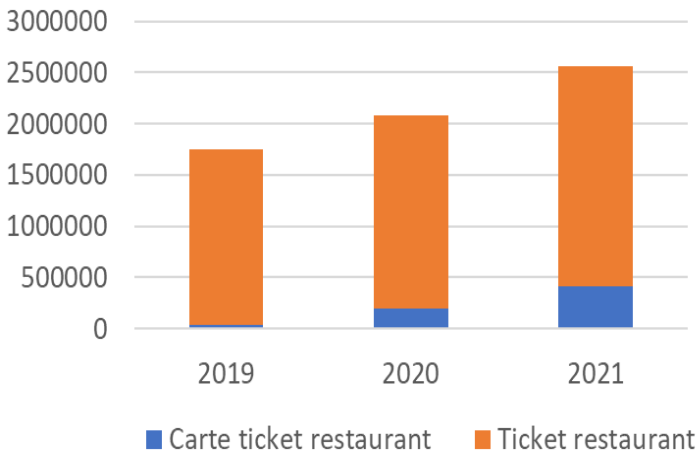
En %	Tickets restaurant	Carte Tickets restaurant
2019	98.05	1.95
2020	90.64	9.36
2021	83.80	16.20

Zoom 2021 : 40 collectivités utilisent exclusivement les titres papiers, 7 font un mix des 2 supports et 6 collectivités utilisent exclusivement la carte.

Volume d'émission

Depuis le début du contrat, le volume global d'émission, tous supports confondus, s'élève à 6 399 775 €.

Suivi du volume d'émission par support et par an



	Carte ticket restaurant	Ticket restaurant	Total général
2019	34 127	1 715 745	1 749 872
2020	195 212	1 890 041	2 085 253
2021	415 381	2 149 270	2 564 651
Total	644 720	5 755 056	6 399 776

A noter : il est possible de rejoindre ce contrat à tout moment et même dans la dernière année d'exécution du contrat.

Vous souhaitez obtenir des renseignements ?

Consulter la page dédiée du site internet : *www.cdg74.fr/action-sociale-tickets-restaurant*

Santé au travail

Renouvellement des conventions du pôle santé au travail

Les trois conventions du pôle santé au travail (médecine préventive, prévention des risques professionnels, psychologie du travail) sont entrées dans leur dernière année d'exécution et arriveront à leur terme le 31 décembre 2022.

S'appuyant sur les différents constats et expériences dressés lors de ces 4 dernières années, le CDG74 mène à cet égard depuis quelques mois une réflexion d'ensemble sur l'offre de service en matière de santé et de sécurité au travail, afin d'apporter aux collectivités adhérentes des prestations intégrées pour celles utilisant tous les services en adéquation avec leurs besoins et leurs légitimes préoccupations, qu'elles soient existantes ou émergentes.

La commission santé du CDG74, composée pour partie d'élus du conseil d'administration de notre établissement, a été étroitement associée au processus mis en œuvre, afin de pouvoir disposer de la vision et de l'avis de représentants des collectivités.

Les nouveaux projets de convention sont ainsi en cours de finalisation, et devraient être soumis à l'approbation du conseil d'administration à la fin du premier semestre 2022. Elles feront ensuite l'objet d'une présentation aux collectivités du territoire, aux fins d'adhésion dès le 1er janvier 2023.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous sur ce sujet dans le cadre d'un prochain Mag'.

Participation du CDG74 au webinaire national organisé par Handipacte AURA

Le 8 février dernier, la mission handicap du CDG74 est intervenue dans le cadre d'un webinaire national consacré au reclassement et à la mise en œuvre de la PPR (période de préparation au reclassement) dans la fonction publique.

Ce webinaire était organisé par le HANDIPACTE Auvergne Rhône Alpes, dispositif d'animation, de communication et de formation des employeurs publics autour du thème du handicap.

Ayant réuni plus de 500 participants, ce webinaire a permis de rappeler le cadre réglementaire du reclassement et de la PPR, mais également de partager les bonnes pratiques développées au CDG74.

Un conseil départemental, celui de la Mayenne, a accepté de présenter son expérience en matière d'accompagnement et l'un de ses agents, actuellement en cours de PPR, a pu apporter un témoignage qui a renforcé le côté pratique de cette présentation.

Retrouvez plus d'informations sur le site et la chaîne Youtube du FIPHFP.

Le point sur l'actualité juridique

L'actualité juridique s'est de nouveau enrichie ces derniers mois. Le Centre de Gestion vous aide à faire le point.

Service Carrières Retraite

Le service Carrières Retraite est actuellement fortement mobilisé par le reclassement au 1er janvier 2022 (plus de 12 000 arrêtés générés) et l'instruction des dossiers de promotion interne jusqu'au 31 mai 2022.

Les délais de réponse de vos référentes Carrières peuvent être allongés. Nous vous invitons à poser vos questions par téléphone pendant les permanences téléphoniques (du lundi au vendredi de 10h à 12h et de 14h à 16h).

Merci par avance pour votre compréhension !

Modèles de contrats et d'arrêtés

Retrouvez nos quelques 350 modèles d'arrêtés et de contrats disponibles sur AGIRHE aves des visas actualisés suite à l'entrée en vigueur le 1er mars dernier du Code général de la fonction publique, partie législative. Les différents modèles de contrats sont également à disposition sur notre site Internet, dans la boîte à outils « Recrutement & mobilité », rubrique « Contrats ».

Élections professionnelles 2022

La date des prochaines élections professionnelles est fixée ! Il s'agira du jeudi 8 décembre 2022, comme annoncé (arrêté interministériel du 9 mars 2022)

Les opérations électorales organisées par le CDG74 se dérouleront **uniquement par voie électronique**, du jeudi 1er décembre au jeudi 8 décembre inclus.

Il est plus que jamais essentiel de créer vos agents sur Agirhe et de **tenir leurs carrières à jour**, en transmettant au fur et à mesure les actes à votre référente Carrières.

De plus, le CDG74 aura besoin, pour chaque agent, fonctionnaire ou contractuel, ayant la qualité d'électeur, d'avoir les informations suivantes indiquées sur AGIRHE :

- Lieu de naissance (onglet « Identité »)
- Département de naissance (onglet « Identité »)

Sans ces informations, les agents concernés **ne pourront pas voter** car leurs codes ne pourront pas être générés.

Pour les agents déjà créés, il faut compléter ces informations dans l'onglet « Identité ».

Pour les agents à créer, il faut bien indiquer ces éléments, en plus de la civilité, des noms, prénom et date de naissance.

Espace numérique sécurisé de l'agent public

Le décret n°2021-1752 du **21 décembre 2021** relatif aux modalités d'utilisation par certaines personnes morales de droit public de l'espace numérique sécurisé des agents publics et modifiant la durée de conservation des données au sein de ce traitement, généralise à tous les agents publics la possibilité de numérisation des bulletins de paie.

Déjà instituée pour l'État depuis 2016, cette possibilité permet de mettre à disposition et de conserver sous forme électronique les bulletins de paie. Les agents sont alors informés par courriel de la mise à disposition de leur bulletin de paie sur un espace numérique sécurisé (ENSAP). Les conditions, le calendrier et les modalités d'utilisation du portail seront précisés par une convention qui devra être **approuvée par l'organe délibérant** de la collectivité. La mise à disposition de l'espace numérique est facturée à la collectivité qui sollicitera son utilisation.

Enfin, le décret allonge la durée d'archivage des documents dans l'espace numérique jusqu'au 75ème anniversaire de l'agent (au lieu de la fin de la 5ème année suivant l'admission à la retraite).

Référent laïcité

L'article 3 de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République et le décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique, consacrent l'obligation pour tous les employeurs publics de nommer un référent laïcité.

Pour les collectivités et établissements publics affiliés, c'est le Président du CDG74 qui se charge de cette désignation.

Le référent laïcité assure différentes missions :

conseiller les employeurs territoriaux et les agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment en répondant à des sollicitations d'ordre individuel ou général ;

sensibiliser les agents publics au principe de laïcité et diffuser l'information qui y est liée ;

organiser, le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, la journée de la laïcité (fixée au 9 décembre de chaque année) ;

établir un rapport annuel d'activité dressant un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, précisant les manquements constatés à ce dernier. Les membres du comité social territorial sont destinataires d'une synthèse du rapport d'activité.

La désignation de plusieurs référents laïcité est en cours au sein du CDG74.

Dans l'intervalle, le référent déontologue instauré par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, demeure compétent concernant les questions relatives à la laïcité.

RIFSEEP des auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins

Avec le reclassement des auxiliaires de puériculture, et des auxiliaires de soins relevant de la spécialité des aides-soignants, en catégorie B (décrets n°2021–1881 et n°2021-1882 du 29 décembre 2021), les références indemnitaires changent.

Pour ces agents, jusqu'au 31 décembre 2021, le corps de correspondance provisoire était celui des adjoints administratifs de l'État (arrêté du 20 mai 2014).

À compter du 1er janvier 2022, ils sont éligibles au RIFSEEP sur la base de la correspondance provisoire avec les infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat (arrêté du 31 mai 2016).

Or, ces nouveaux plafonds annuels sont moins favorables.

Par exemple, pour les agents qui ne sont pas logés gratuitement par l'employeur, le plafond du groupe 1 passe de 11 340€ d'IFSE annuel à 9 000€, pour le groupe 2 de 10 800€ à 8 010€.

Concernant le complément individuel annuel (CIA), son montant passe de 1 260€ à 1 230€ pour le groupe 1, et de 1 200€ à 1 090€ pour le groupe 2.

Pour les employeurs concernés et si les plafonds fixés sont supérieurs aux nouveaux montants maximums, il est donc nécessaire de prévoir une délibération modificative du RIFSEEP, après avis du Comité technique, ainsi que les arrêtés individuels correspondants.

À noter : il apparaît impossible de maintenir, par délibération, aux agents leur montant antérieur à titre personnel, que la loi n'autorise que si la diminution résulte d'une modification des textes applicables aux services de l'État servant de références, ou d'une modification des bornes indiciaires du grade de l'intéressé, ce qui n'est pas le cas d'un changement du

Emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Les collectivités et établissements de plus de 40 000 habitants disposent désormais d'une nouvelle possibilité : créer un ou des emplois d'expert de haut niveau et/ou de directeur de projet.

En l'application des décrets n°2022-48 et n°2022-49 du 21 janvier 2022, ce nouveau type d'emplois sans encadrement d'équipe, permet de recruter par détachement pour une durée limitée à 6 ans maximum, des agents de catégorie A+ (grade de la catégorie A et dont l'indice brut terminal est au moins égal à la hors échelle B). Leur nombre est limité à 2 ou 3 par collectivité, en fonction de la strate démographique.

Le décret définit notamment la procédure de publicité et de recrutement sur ces emplois.

Extension du complément de traitement indiciaire (CTI) – Ségur de la santé

Le décret n°2022-161 du 10 février 2022 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 42 de la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, vient modifier le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

Jusque-là seul le personnel des EHPAD était concerné par le versement du complément de traitement indiciaire (CTI) au sein de la fonction publique territoriale (cf. notre note d'actualité).

Désormais le CTI est étendu aux personnels exerçant au titre de l'accueil de jour sans hébergement des personnes âgées et à ceux exerçant dans des établissements et services à caractère expérimental.

Ce complément est également étendu au personnel des établissements sociaux et médico-sociaux tels que les services de soins infirmiers à domicile, les établissements d'aide par le travail ou d'accueil de personnes handicapées, les établissements d'insertion et les établissements d'accueil familial de jour sans hébergement. Seuls sont concernés les agents territoriaux exerçant dans ces établissements des fonctions analogues à celles d'aide-soignant, d'infirmier, de cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, d'orthophoniste, d'orthoptiste, d'ergothérapeute, d'audioprothésiste, de psychomotricien, de sage-femme, d'auxiliaire de puériculture, de diététicien, d'aide médicopsychologique, d'auxiliaire de vie sociale ou d'accompagnant éducatif et social.

Pour les fonctionnaires exerçant leur activité au titre de l'accueil de jour sans hébergement dans les EHPAD, le montant du complément de traitement indiciaire est fixé rétroactivement comme celui déjà prévu pour le personnel des EHPAD :

24 points d'indice majoré au 1er septembre 2020 ;

49 points d'indice majoré au 1er décembre 2020.

Pour ceux qui exercent dans les établissements et services à caractère expérimental, le CTI est fixé rétroactivement à :

49 points d'indice majoré au 1er juin 2021.

Pour les fonctionnaires territoriaux exerçant dans les autres établissements sociaux et médico-sociaux, le CTI est fixé rétroactivement à :

49 points d'indice majoré au 1er octobre 2021.

Comme précédemment, les contractuels perçoivent un montant brut d'indemnité équivalent au complément de traitement indiciaire versée aux personnels contractuels et défini par référence à la valeur du point d'indice. Il suit son évolution.

Frais de formation des apprentis

Il s'agit du décret n°2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Ce décret, qui rétroagit au 1er janvier 2022, confie au CNFPT la prise en charge des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements. Il met ainsi en œuvre de l'article 12-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Le décret organise le fonctionnement de ce dispositif de financement, tout en laissant la possibilité au CNFPT de conventionner avec les centres de formation d'apprentis pour encadrer le coût et les modalités de prise en charge de ses frais.

L'ancien décret n°2020-786 du 26 juin 2020 est abrogé, mais reste applicable aux apprentis recrutés sous ce régime.

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

La NBI (nouvelle bonification indiciaire) des secrétaires de mairie de moins de 2000 habitants est portée à 30 points, au lieu de 15 auparavant.

Le décret n°2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants est entré en vigueur le 2 mars 2022.

L'arrêté d'attribution de cette NBI revalorisée peut être généré depuis le logiciel AGIRHE.

Revalorisation du montant des indemnités kilométriques

Le montant des indemnités kilométriques pour les déplacements professionnels des fonctionnaires est revalorisé suite à la publication de l'arrêté du 14 mars 2022 qui vient modifier le tableau des montants de ces indemnités figurant dans l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat, qui sert de référence pour la fonction publique territoriale.

Le taux le plus couramment appliqué, à savoir celui prévu pour les véhicules de 5CV maximum et les déplacements de moins de 2000km, passe ainsi de 0,29€ par kilomètre à 0,32€.

Attention, cet arrêté s'applique de manière rétroactive au 1er janvier 2022, ce qui implique de compléter le montant des frais pris en charge depuis cette date.

Les ateliers d'Intelligence Collective

Le service conseil en organisation du CDG74 propose des prestations d'accompagnement basées sur la mise en mouvement des équipes. Parmi les outils mobilisables, les techniques faisant appel à l'intelligence collective et à la créativité sont particulièrement efficaces. Zoom.

Comment ça marche ?

Nous utilisons des méthodes issues du co-développement, de la facilitation, des techniques de créativité, du théâtre forum... Toutes ces techniques ont en commun de faire réfléchir ensemble les personnes concernées par une problématique, sous la forme d'ateliers dynamiques mettant tous les agents et-, le cas échéant, les élus. Les agents (voire les élus) sont amenés à réfléchir aux solutions à apporter à un problème ou aux méthodes d'amélioration d'une situation existante.

Dans ces ateliers, chacun est considéré comme détenteur d'informations et d'idées, qui sont d'intérêt et de valeur identiques. Aucune distinction n'est apportée en fonction du statut (élu ou non, « cadre » non cadre, responsable de service ou collaborateur), du grade ou des missions. La transversalité et la diversité des profils sont nécessaires à la réussite de l'atelier. Les règles de fonctionnement sont le non-jugement, le respect, la bienveillance et l'écoute.

L'objectif est que chacun s'exprime librement, en recherchant au départ l'expression d'un maximum d'idées qui pourront amener chacun à réagir, rebondir, et au collectif d'aboutir à des analyses / solutions innovantes et adaptées à la collectivité. Le tri des idées, pour ne garder que les plus pertinentes, se fait ainsi uniquement en fin de séance.

Pourquoi voir recours à ces ateliers ?

Ces techniques sont particulièrement intéressantes pour résoudre un problème ou améliorer un fonctionnement dans les champs suivants : management, gestion de projet, construction d'une vision politique.

Elles peuvent notamment permettre de :

- **Renforcer un collectif** : Dynamiser / renforcer des équipes, construire des valeurs communes, réaliser des analyses de pratique managériales, impulser des actions de transversalité

- **Construire une vision** : clarifier et définir des choix ou orientations politiques, fixer ensemble des objectifs, définir une feuille de route, réaliser un projet de service et d'administration, trouver des solutions sur des évolutions de service aux habitants, réfléchir aux besoins usagers…

- **Répartir les missions** : définir le rôle d'un manager, définir les périmètres élu / fonctionnaire, faire évoluer un organigramme…

- **Organiser le travail** : élaborer un process, dresser un plan d'action, réaliser un plan de communication, définir des circuits de décision, des périmètres de délégation, améliorer l'efficacité d'une réunion

- **Mobiliser les acteurs d'un projet**

- **Choisir** : Prioriser des actions et projets collectivement, choisir entre plusieurs idées de service ou de process…

- **Trouver des idées nouvelles**

- **Accompagner le changement**

- **Gérer des conflits**

- **Analyser l'organisation de la collectivité** : mener un retour d'expérience, poser un diagnostic

Quel est l'intérêt d'utiliser ces méthodes ?

Utiliser cette méthode permet de :

- coller au plus près à la réalité de votre collectivité. Qui mieux que vous connaît la collectivité, son environnement, la réalité du travail au quotidien, les personnes qui la font vivre ?

- mettre les agents et les élus en mouvement : quand une équipe a passé 1 demi-journée à travailler sur un sujet, en collectif, elle a déjà enclenché la dynamique du changement

- favoriser la prise de conscience tant sur les forces de l'organisation que sur ses failles, facilitant ainsi l'acceptation des démarches de changement qui seront décidées : quand des agents ont participé au diagnostic, ils l'acceptent mieux !

- favoriser l'acceptation et l'appropriation des solutions, et donc leur mise en œuvre. Lorsqu'un collaborateur a lui-même réfléchi et proposé des idées, il accepte mieux de faire des efforts pour les mettre en œuvre.

- se connaître les uns les autres

- favoriser la participation de tous, y compris les publics éloignés des réunions classiques

- constituer un moment de travail en équipe qui fait date, marque les esprits et représente en soi une étape importante dans la création d'habitudes de travail en transversalité : confiance, dynamisme, connaissance et acceptation de l'autre…

- trouver des idées innovantes, sortir du cadre

Le format des ateliers proposés est adapté à vos besoins. Si vous êtes intéressé par les ateliers d'intelligence collective ou que vous souhaitez plus d'informations n'hésitez pas à contacter votre CDG74 !

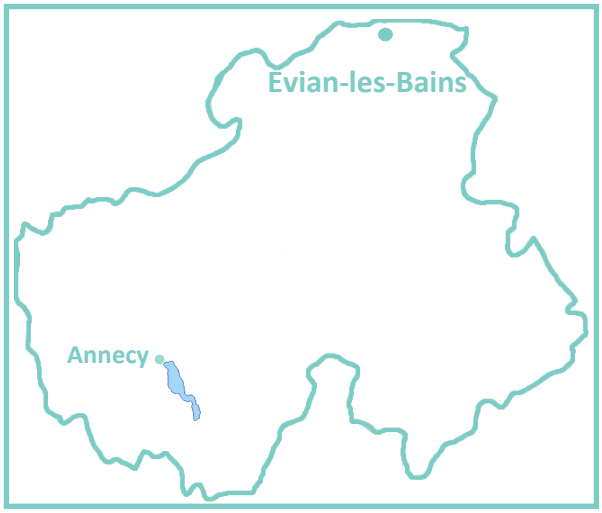
Evian-les-Bains : Commune frontalière à la renommée internationale

Présentation générale

Evian-les-Bains est une commune située au sud du département de la Haute-Savoie, au bord du lac Léman.

Elle abrite près de 10 000 habitants baptisés les évianais et accueillent chaque années de milliers de touristes français et internationaux.

Reconnue notamment pour ces stations thermales en plus de son panorama exceptionnel qui offre une vue sur le lac et les montagnes, Evian-les-Bains est une réelle destination bien-être.



Loisirs et découvertes

La ville d'Evian-les-Bains est réputée pour ses infrastructures thermales. Cures de soin, de bien-être ou de remise en forme, la commune prend soin de votre santé en proposant plusieurs programmes adaptés à chaque visiteur.

La ville est également un lieu de culture. Le patrimoine historique et les lieux consacrés à l'art et au spectacle dont dispose la ville offriront à tous types de publics des idées de visites riche en découvertes.

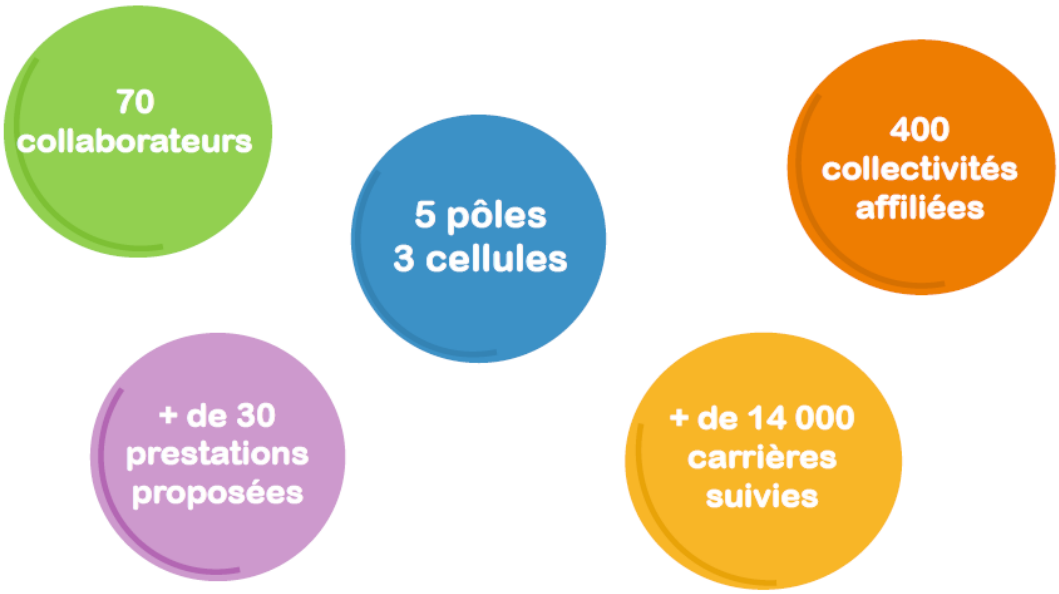
Le Lac Léman qui borde la ville permet aussi de proposer de nombreuses activités aquatiques et sportives. Paddle, bateau, baignade … Tous les visiteurs pourront trouver une façon de profiter du lac.

La ville propose aussi un parcours à réaliser en funiculaire. Composé de six stations, cette méthode de transport un est moyen orignal de découvrir Evian-les-Bains et ses alentours. Pour les plus gourmands, en été, des boissons et des crêpes sont en vente à la gare.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La célèbre eau d'Evian doit sa renommée à un marquis. Malade et passant par hasard dans la commune, il goûta l'eau de source du jardin de Gabriel Cachat. Il constata alors progressivement que celle-ci améliorait son état de santé. L'anecdote fut largement racontée et la source Cachat devint célèbre. Son eau fut alors commercialisée sous le terme d'*Evian-les-Bains* avant de raccourcir son nom pour devenir la célèbre marque actuelle.

Le CDG74 c'est ...



Centre de Gestion 74

55 rue du Val Vert - 74 600 Annecy
04 50 51 98 50

Horaires d'ouverture :
Du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h00 et de 13h15 à 17h00
Le vendredi : de 8h30 à 12h00 et de 13h15 à 16h30

Mentions légales

Responsable de la publication : Antoine de Menthon, Président du CDG74
Rédaction : Centre de gestion 74 - 55 rue du Val Vert, Annecy
Impression : Annecy centre d'impression - 5 route de Vovray, Annecy
Tirage : 40 exemplaires
Illustrations : Pixabay, Freepik, flaticon

Exemplaire gratuit, ne peut être vendu

CDG

Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Créateur d'innovation

Rejoignez-nous !