

Le Mag du CDG74

DOSSIER

Lancement de la campagne
du RSU 2021... p.6

L'actu du CDG74

Changement de logo pour le CDG74 p.7

L'actu de nos services

Elaboration d'un guide
en matière d'addictologie p.9

Nos communes à l'honneur

Abondance :
Commune de terroir et d'architecture p. 16



SOMMAIRE



Edito



En bref

5/ L'essentiel du Mag

5/ Agenda



Dossier

6/ Lancement de la campagne du RSU 2021



L'actu du CDG74

7-8/ Des dernières semaines rythmées par l'innovation et l'événementiel



L'actu de nos services

9 / Emploi & accompagnements

9 / Santé au travail

Juridique



10-13 / Le point sur l'actualité juridique



Zoom sur nos missions

14-15 / Le service des archivistes



Nos communes à l'honneur

16/ Abondance :

Commune de terroir et d'architecture



édito



Cher(e)s collègues,

La période estivale s'ouvre, accompagnée de la campagne de RSU qui a débuté courant juillet et se terminera en novembre 2022. Le recueil de données nécessite du temps et de la mobilisation au sein des équipes RH mais le RSU est un outil précieux, riche pour établir études et prospectives. Si vous rencontrez des difficultés dans l'élaboration du rapport, n'hésitez pas à solliciter les services du CDG74 qui vous accompagneront tout au long de cette campagne. La donnée vient souvent consolider des ressentis, pour autant qu'elle puisse être recueillie, stockée et valorisée dans de bonnes conditions et avec toute la neutralité nécessaire. Les collectivités sont détentrices de données en nombre important sans toujours s'intéresser à leur exploitation. Le CDG74 s'est investi sur le sujet en créant le service d'études statistiques pour vous aider dans des démarches d'anticipation, de pilotage ou encore d'attractivité.

Autre sujet d'importance : la santé. Le service prévention a élaboré un guide sur l'addictologie pour aider les collectivités lorsque les employeurs sont confrontés à des situations souvent complexes à appréhender. Ce guide se veut pratico-pratique afin de prévenir, détecter et accompagner les agents en difficultés. Face à ces situations, n'hésitez pas à saisir le pôle santé et notamment les préventeurs qui sauront vous conseiller et vous apporter le soutien nécessaire.

Avec l'été, de nouveaux textes sont aussi parus et l'équipe juridique vous propose un résumé des principales nouveautés.

Pour ceux qui prennent quelques congés et partent à la découverte du département, un focus sur Abondance vous donnera peut-être envie de découvrir ce territoire.

Je vous souhaite à tous un très bel été.



Bonne lecture
Antoine de MENTHON



L'essentiel du Mag :



Dossier

Lancement de la campagne du RSU 2021 (p. 6)

La nouvelle campagne du RSU a été lancée au mois de juillet. Des outils seront proposés par le CDG74 pour vous accompagner durant cette période.

L'actu de nos services

Elaboration d'un guide en matière d'addictologie (p. 9)

Le Pôle Santé au Travail du CDG74 va publier un guide portant sur les conduites addictives et l'accompagnement des collectivités sur ce sujet. Fruit d'un travail de plusieurs mois et rassemblant l'expertise de l'équipe du pôle santé au travail, ce guide veut surtout apparaître comme un élément de prévention, de détection et d'accompagnement face aux situations d'addictologie.

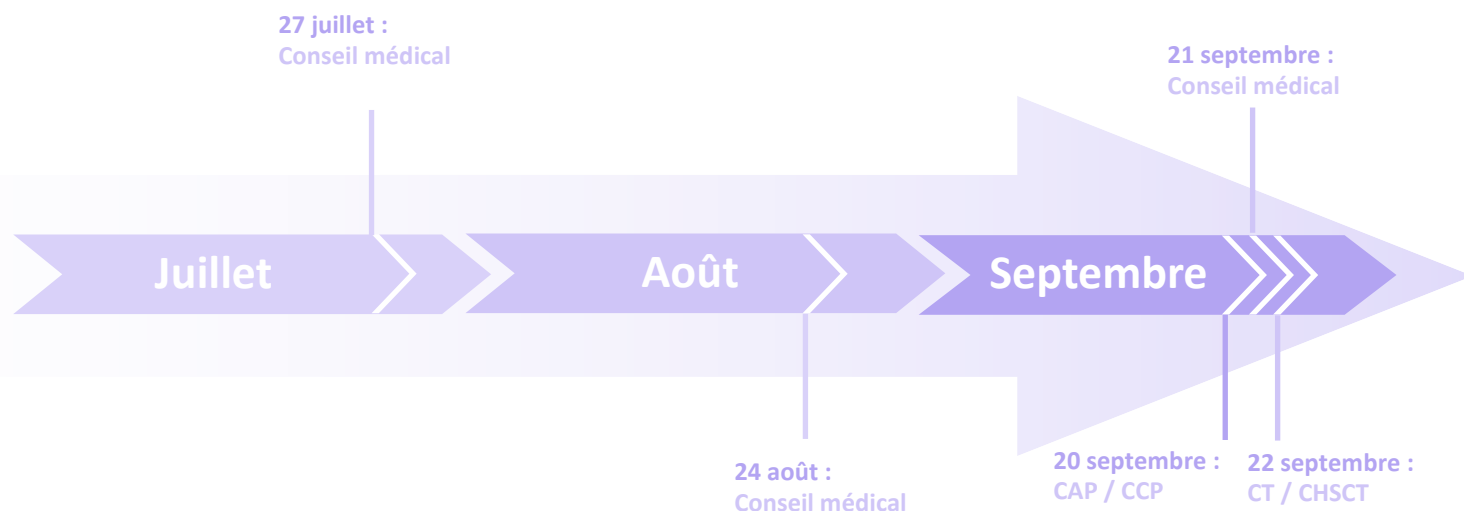


Zoom sur nos missions

Le service des archivistes (p. 14-15)

A travers plusieurs témoignages, découvrez le métier d'archiviste du CDG74 et les missions associées effectuées au sein des collectivités de Haute-Savoie.

Agenda :



Lancement de la campagne du RSU 2021

Le lancement de la nouvelle campagne du rapport social unique (RSU) a été fait début juillet. A travers plusieurs outils, le CDG74 vous accompagne dans vos démarches. Le service études et statistiques reste également mobilisé pour répondre à vos questions.



Le CDG74 lance la nouvelle campagne du RSU ce mois de juillet. Celle-ci portera sur les données 2021. Afin de permettre aux collectivités de réaliser cet exercice dans les meilleures conditions, le CDG 74 mettra en œuvre des dispositifs qui ont porté leurs fruits par le passé.

Des visioconférences de formation seront proposées afin de présenter l'usage de l'application dédiée à la collecte des données, les erreurs à éviter ainsi que les bonnes pratiques pour faire un RSU. Celles-ci seront ouvertes à tous les agents concernés, qu'ils aient déjà réalisé ou non un RSU. Du fait d'un lancement en pleine période estivale, de multiples créneaux seront proposés durant l'été et à la rentrée.

Tout au long de la campagne, le service études et statistiques du CDG74 est pleinement mobilisé pour répondre à toutes vos demandes. N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse bruno.dauba@cdg74 ou par téléphone au 04 50 51 98 50, notre expérience est un précieux atout pour avancer plus facilement dans la réalisation du RSU.

Enfin, nous vérifions chaque RSU transmis dans le but de détecter des incohérences. Puis, nous faisons un échange téléphonique avec la collectivité pour corriger

ensemble les éléments identifiés. Cela permet aux collectivités de repérer plus rapidement les écueils à éviter.

A noter que cette campagne débute exceptionnellement tard, en pleines vacances d'été et aura lieu en partie sur la période des élections professionnelles. La DGCL fixe à l'automne la fin de cette campagne. Vous aurez donc jusqu'au 30 novembre 2022 pour transmettre les RSU. Un planning précis sera communiqué aux collectivités pour fluidifier la réception des RSU. L'objectif étant notamment d'éviter une surcharge des réceptions qui emmènerait le CDG 74 à mettre plus de temps pour traiter les RSU, ce qui conduirait à contacter les collectivités bien après leur rendu.

Au regard de ce contexte, nous sommes conscients que la réalisation du RSU 2021 sera plus délicate que par le passé. **Les collectivités qui seraient en difficulté sont invitées à contacter le CDG 74 afin de trouver des solutions pour faire le RSU.**

Pour rappel, le CDG 74 est un partenaire des collectivités dans la réalisation du RSU qui est une obligation légale.

Bonne campagne à toutes et à tous !

Des dernières semaines rythmées par l'innovation et l'événementiel

Le CDG74 se renouvelle avec un nouveau logo et la refonte de son site internet. Le CIG de la petite couronne, de son côté, met en place un nouveau dispositif d'authentification.

Changement de logo pour le CDG74

Depuis début juillet, le CDG74 arbore un nouveau logo. Celui-ci a été co-construit avec l'ensemble des agents et élus du CDG74 afin de créer une identité visuelle qui ressemble à chacun.

Les symboles de la montagne, de l'eau et du drapeau haut-savoyard sont présents afin de rappeler le département tandis que les éléments typographiques font le lien avec le Centre de Gestion. La baseline « Partenaire de proximité » vient rappeler que le Centre de Gestion 74 est à l'écoute de ses collectivités et met à leur service toute son expertise.

Les couleurs quant à elles, font le lien entre l'ancien logo et le nouveau afin d'assurer la continuité des marqueurs chromatiques, préservant ainsi une partie de l'identité graphique associée au CDG74.



Le nouveau logo du CDG74

Le CDG74 modernise son site internet

Depuis mi-juillet, le site internet du CDG74 s'est renouvelé. Plus dynamique et intuitif, les utilisateurs pourront continuer à retrouver toutes les informations dont ils ont besoin. Si l'interface d'accueil a connu des changements majeurs, les rubriques contenant les informations n'ont été que peu modifiées.

Votre CDG se tient à votre disposition pour vous

accompagner dans la prise en main de ce nouvel outil ou pour répondre aux problématiques que vous pourriez rencontrer lors de son utilisation.



Le site internet du CDG74 arbore une nouvelle interface.

Mise en place du dispositif Convergences

Le CIG de la petite couronne déploie actuellement auprès de ses affiliés le dispositif d'authentification unique *Convergences* pour l'accès à ses applications. Ce déploiement va s'étendre à tous les utilisateurs de la banque de données BIP.

Ce dispositif vise à simplifier les modalités d'accès à ses applications. Il propose ainsi aux abonnés du BIP de bénéficier d'un système de gestion des accès simplifié et mieux sécurisé.

Un référent administrateur a été désigné dans chaque collectivité disposant déjà de code d'accès. Il est chargé de gérer les comptes d'accès individuels (création, modification, suppression) des utilisateurs de sa structure via la plateforme *Convergences*.

Les utilisateurs, quant à eux, peuvent gérer librement leurs accès en recevant directement leur mot de passe dans leur boîte mail et peuvent également le régénérer en cas d'oubli. La bascule vers le nouvel accès au BIP s'est faite le 20 juin. Vous pouvez donc dès à présent accéder à votre espace administrateur en vous référant au guide qui vous été envoyé précédemment par mail.

En cas de difficultés ou pour la création d'un profil administrateur vous pouvez contacter le secrétariat général du CDG74

Jeevitha DOUCET : jeevitha.doucet@cdg74.fr

04 50 51 86 71

Challenge mobilité

Le jeudi 2 juin se déroulait la 12^{ème} édition du Challenge mobilité, organisée par la région AuRA. Ayant pour objectif majeur de venir au travail via un mode de transport durable, ce challenge permet chaque année, au niveau régional, de parcourir des milliers de kilomètres via un mode de transport alternatif.

Cette année, et malgré des conditions météorologiques décourageantes, 16 agents du CDG74 ont joué le jeu, faisant grimper le taux de participation à plus de 21%. Le nombre de kilomètres comptabilisés pour cette édition est en hausse puisque ce sont plus de 230 km qui ont été parcourus via un mode de transport durable cette année, contre 160 km en 2021.



Un petit-déjeuner récompensait les participants

Retour du séminaire du CDG74 :

Après plusieurs années de restrictions sanitaires, le séminaire du CDG74 a pu se dérouler le 1^{er} juillet après-midi.

Pour ce moment ludique organisé par la structure, les agents avaient le choix entre un séminaire sportif, en choisissant de participer à une course d'orientation au Semnoz, ou une sortie culturelle et gourmande avec la visite du célèbre musée des cloches Paccard et son café dégustation.

Quelle que soit la sortie choisie, les équipes ont pu se retrouver dans une ambiance conviviale et partager un moment ensemble dans la bonne humeur.



Que ce soit avec une boussole à la main ou au son des cloches Paccard, les agents du CDG74 ont pu se retrouver dans une ambiance conviviale

— Emploi & accompagnements

Formation gestionnaire administratif et financier - secrétaire de mairie

Le CDG74 est de plus en plus sollicité par les collectivités du département en recherche de gestionnaire administratif et financier - secrétaire de mairie. Aussi, le CDG74 en partenariat avec Pôle Emploi organise un parcours de formation complet pour devenir secrétaire de mairie ou responsable administratif / financier.

La première session a débuté le 3 mai dernier et s'achèvera le 18 décembre 2023. Les 9 demandeurs d'emploi retenus après avoir réussi des tests et un entretien de sélection, disposent d'une formation théorique réalisée à la Maison Familiale Rurale (MFR) à la Balme de Sillingy et d'un apprentissage pratique en collectivité.



Le contenu de la formation théorique dispensée par la MFR est complet et répond à la polyvalence attendue par les collectivités demanderesse, ainsi :

Les modules Fonction Publique Territoriale (FPT) (182 heures) abordent l'environnement territorial : la rédaction des actes ; les finances, la comptabilité, gestion ; les ressources humaines, la rémunération ; l'accueil du public, l'état-civil, les élections ; la législation funéraire ; l'urbanisme.

Le module Assistant RH (413 heures) est consacré, quant à lui, à l'administration du personnel et la mise en œuvre de la politique de développement RH.

Cette formation bénéficie d'une alternance entre des cours théoriques à la MFR de 2 semaines par mois et 2 semaines en collectivité.

Enfin, l'objectif de ce dispositif est que les profils des personnes formées puissent être proposés aux collectivités pour être recrutées au sein de celles-ci.

Par ce dispositif et ce partenariat, le CDG74 entend enrichir son soutien aux collectivités pour recruter sur des métiers particulièrement en tension.

— Santé au travail

Arrivée au pôle santé au travail

Le 1er juin 2022, Madame Virginie JULLIN, a rejoint l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG74 en qualité de psychologue du travail. Madame JULLIN dispose déjà d'une solide expérience en psychologie du travail, ayant travaillé près de 14 années au sein d'un service inter-entreprises de santé au travail avant d'intégrer le CDG74.

Ainsi, après une période d'adaptation à l'emploi et de découverte de son nouvel environnement professionnel, Madame JULLIN pourra mettre son savoir-faire professionnel au service des collectivités du territoire.

Elaboration d'un guide en matière d'addictologie

Dans le cadre d'une réflexion globale sur la prévention des conduites addictives et l'accompagnement des collectivités sur cette thématique sensible, le pôle santé au travail du CDG74 a élaboré à leur intention un guide méthodologique destiné à favoriser la compréhension du sujet et la mise en œuvre d'un dispositif adapté et le plus efficace possible.

Fruit d'un travail pluridisciplinaire mené durant plusieurs mois, ce guide est un rappel des aspects législatifs et réglementaires applicables à la matière, mais surtout la déclinaison concrète d'un processus de prévention, de détection et d'accompagnement des situations d'addiction dans le milieu professionnel.



Des fiches pratiques permettant de dérouler les différentes étapes du dispositif sont annexées à ce guide méthodologique, afin d'en faciliter l'appropriation et la déclinaison sur le terrain.

L'équipe de prévention des risques professionnels du CDG74 reste à l'écoute des collectivités pour la mise à disposition et l'explication de ce guide méthodologique, et l'assistance utile à sa bonne mise en œuvre.

Pour contacter le PST par téléphone : 04 50 51 86 70

Le point sur l'actualité juridique

L'actualité juridique s'est élargie ces derniers mois. L'équipe juridique du CDG74 vous aide à faire le point.

Vos demandes auprès des services Carrières et Expertise juridique

En raison d'une actualité réglementaire dense, des reclassements au 01/01/2022, de régularisations de carrières datant de plusieurs années pour certaines collectivités, et de la préparation des élections professionnelles, les services du pôle Carrières et Expertise juridique répondent actuellement aux demandes formulées par mail avec un délai pouvant aller jusqu'à 10 jours.

Ainsi, si vous avez sollicité :

Le service Carrières à l'adresse carrieres1@cdg74.fr ou carrieres2@cdg74.fr

Le service Expertise juridique à l'adresse juridique@cdg74.fr

Le service Retraite à l'adresse retraites@cdg74.fr

Le secrétariat des CAP, CCP, CT-CHSCT, conseil de discipline aux adresses cap@cdg74.fr; ccp@cdg74.fr; ct-chsct@cdg74.fr; discipline@cdg74.fr

Nous vous remercions de bien vouloir patienter sans relancer par mail ou par téléphone.

Pour le cas où votre demande présente une urgence particulière, n'hésitez pas à nous l'indiquer spécifiquement.



Enfin, si vous avez transmis des arrêtés ou contrats par mail ou par voie postale au service Carrières, un délai de 2 mois environ est actuellement constaté pour que les actes soient traités et apparaissent comme tels sur le logiciel Agirhe (au 01/06/2022, déjà 22 000 arrêtés et contrats traités soit 92% de l'activité annuelle moyenne du service). Nous mettons tout en œuvre pour réduire ces délais et nous vous remercions par avance pour votre compréhension.

Préparation des listes électorales pour les élections professionnelles 2022

En vue des élections professionnelles organisées par le CDG74, qui se dérouleront du 1er au 8 décembre 2022 par voie électronique, nous vous remercions par avance de veiller à ce que la liste des agents actifs pour votre collectivité soit à jour sur Agirhe. Chaque agent, fonctionnaire ou contractuel, doit être créé par vos soins : Agent > Liste des agents > Ajouter un agent.

Les actes concernant leur carrière (arrêtés et contrats) doivent être transmis par mail à votre référente carrières au fur et à mesure de leur établissement : une fois l'agent sélectionné, Déroulement de carrière > Ajouter un acte (vous obtenez le modèle d'acte au format Word dans la rubrique « Documents »). Aucune ligne dans le déroulement de carrière des agents ne doit être en rouge, violet ou marron.

Si des agents qui ne font plus partie de vos effectifs apparaissent, il convient de transmettre l'acte de départ correspondant (admission à la retraite, démission, contrat, radiation, etc.) : Agent > Liste des agents (par défaut, seuls les agents actifs apparaissent). Si cela vous est utile, vous pouvez exporter la liste des agents sous Excel : bouton « Transfert Excel ».

Ainsi, si vous ne l'avez pas déjà fait, **vous avez jusqu'au vendredi 5 août 2022 inclus pour réaliser ces mises à jour. Ensuite, les listes électorales seront générées à partir des informations enregistrées sur Agirhe.** Nous vous tiendrons bien sûr informés des démarches ultérieures relatives à la préparation de ces élections.

Attention, les agents contractuels de droit public et de droit privé peuvent être électeurs si votre collectivité est rattachée au Comité social territorial (ex Comité technique) du CDG. Si vous disposez de votre propre CT/CST, les agents contractuels de droit public peuvent être électeurs pour la Commission consultative paritaire (CCP) auprès du CDG.

Utilisation du logiciel AGIRHE

Les éléments indiqués sur le logiciel AGIRHE constituent la seule source d'informations pour le CDG dans de nombreux domaines (suivi des carrières, conseils statutaires, génération des arrêtés, nombre de postes ouverts à la promotion interne, tirages au sort, envoi de mailings, etc.).

Si besoin, n'hésitez pas à consulter la boîte à outils « AGIRHE » sur notre site Internet, vous y trouverez notamment :

Un guide général d'utilisation

La présentation réalisée lors du dernier atelier pratique

La liste, au format Excel, des modèles d'actes disponibles (**nouveau !**)

Amélioration de la protection des lanceurs d'alerte

La loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, vient principalement modifier la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique pour compléter le dispositif de protection des lanceurs d'alertes.

En parallèle, est également parue au JO la loi organique n°2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, qui encadre les liens entre le Défenseur des droits et les référents lanceurs d'alertes, ainsi qu'avec les autorités réceptionnaires des alertes, vers qui il peut orienter les alertes reçues. Elle prévoit notamment que « le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne pour rendre un avis sur sa qualité de lanceur d'alerte ».

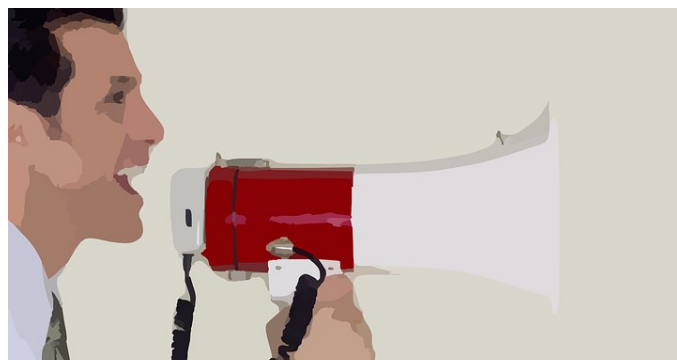
Comme cela était précisé jusque-là dans le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017, qui est désormais intégré dans la loi, ont notamment l'obligation de mettre en œuvre une procédure de recueil et de traitement des signalements interne :

« les personnes morales de droit public employant au moins cinquante agents, à l'exclusion des communes de moins de 10 000 habitants, des établissements publics

qui leur sont rattachés et des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population ».

Rappelons qu'un lanceur d'alerte est une personne physique qui, ayant connaissance d'un danger, révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un risque, crime, délit, menace, violation, et, ce faisant, enclenche un processus de régulation, de controverse ou de mobilisation collective. Le lanceur d'alerte souhaite donc mettre fin à une situation illégale ou irrégulière.

Le CDG74 propose aux collectivités et établissements soumis à cette obligation de délibérer après avis du CT/CST afin de désigner comme « référent lanceur d'alerte » celui rattaché au CDG74. En effet, il est également possible de choisir un référent interne à la collectivité. Pour les structures affiliées au CDG74, cette prestation est incluse dans la cotisation acquittée.



Services de médecine de prévention

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale, vient réformer le fonctionnement des services de médecine préventive et le rôle du médecin de prévention dans la fonction publique territoriale.

Ce texte prévoit que les termes de « médecin du travail » viennent remplacer ceux de « médecin de prévention », dans un souci d'uniformisation des trois versants de la fonction publique et de rapprochement avec le régime applicable au secteur privé.

Le service de médecine de prévention, quant à lui, conserve son nom.

Protection sociale complémentaire et participation obligatoire des employeurs

Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 définit d'une part, les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance de l'ensemble des personnels (donc de droit public comme de droit privé) des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et, d'autre part, les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire de ces employeurs territoriaux au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

Les montants minimums de référence de la participation des employeurs territoriaux sont les suivants :

7€ par mois par agent pour la couverture des risques prévoyance (1er janvier 2025) ;

15€ par mois par agent pour la couverture des risques santé (1er janvier 2026).

Prime de revalorisation pour certains agents de la filière médico-sociale

Le décret n°2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale permet, pour certains agents paramédicaux et professionnels de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale qui exercent des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles, le service d'une prime de revalorisation dont le montant est équivalent au complément de traitement indiciaire (CTI) instauré par le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020. Cette prime est réservée aux agents qui n'étaient pas concernés par le CTI.

Peuvent bénéficier de cette prime de revalorisation les fonctionnaires :

relevant des cadres d'emplois de conseillers territoriaux socio-éducatifs, assistants territoriaux socio-éducatifs, éducateurs territoriaux de jeunes enfants, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, agents sociaux, psychologues, animateurs, adjoints d'animation ;
exerçant, à titre principal, des fonctions

d'accompagnement socio-éducatif ;

au sein du service départemental d'action sociale, des services de l'aide sociale à l'enfance et de protection maternelle et infantile, dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux listés à l'article L312-1 du CASF et dans les CCAS et CIAS ;

et les agents contractuels exerçant, à titre principal, des fonctions similaires au sein des mêmes services.

Peuvent également en bénéficier les agents exerçant des fonctions d'aide à domicile ainsi que les agents sociaux et médico-sociaux de certains établissements, listés à l'article 4 du décret.



Le montant de cette prime est fixé à 49 points d'indice majoré. Il suit l'évolution de la valeur du point d'indice.

Le décret rend aussi possible une prime de revalorisation d'un montant de 517 euros bruts pour certains agents territoriaux exerçant les fonctions de médecin au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, qui est non cumulable avec la précédente.

Ces primes sont versées mensuellement et sont cumulables avec le RIFSEEP, mais non cumulables avec le CTI. Leur montant est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement ou le salaire. Pour les agents exerçant dans plusieurs établissements, services et structures, le montant de ces primes est calculé au prorata du temps accompli dans chacune des structures pouvant ouvrir droit à son versement.

Toutefois, à la différence du CTI, la prime de revalorisation n'est pas versée automatiquement. Pour la verser, l'autorité territoriale doit l'instaurer par délibération de l'organe délibérant (après avis du CT/CST). Cette délibération fixe la liste des bénéficiaires au regard des critères d'attribution qu'elle retient.

Reclassement des fonctionnaires territoriaux inaptes

Le décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, vient apporter des adaptations au régime juridique de la période de préparation au reclassement (PPR) et au reclassement en lui-même, en modifiant le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985.

Ce texte opère des modifications, qui entrent en vigueur le 1er mai 2022, concernant :

- les dates de début et de fin de la PPR,
- la possibilité d'engager une procédure de reclassement sans demande de l'agent,
- la situation de l'agent durant la PPR,
- la mise en œuvre du reclassement.

Retrouvez la note d'information sur la PPR mise à jour, dans la boîte à outils « reclassement » sur notre site Internet.

Rémunération et 1er mai

Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique :

Le décret n°2022-586 du 20 avril 2022 augmente à compter du 1er mai 2022 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, correspondant jusqu'alors à l'indice majoré 343 (soit indice brut 371), à l'indice majoré 352 (indice brut 382), venant de nouveau appliquer à la fonction publique les conséquences de la revalorisation du SMIC.

Comme au 1er octobre 2021 et au 1er janvier 2022, l'indice plancher de rémunération est modifié afin d'éviter que certains fonctionnaires se retrouvent rémunérés sous le montant du SMIC et qu'une indemnité différentielle soit déclenchée.

Rappelons qu'il ne s'agit pas d'une revalorisation indiciaire mais seulement d'un ajustement en paie, pour les agents dont le classement indiciaire aboutit à un échelon doté d'un indice inférieur à ce plancher d'IM 352. La rémunération sur la base de cet indice devra

alors être automatiquement déclenchée mais la carrière de l'agent n'est pas modifiée.

Les agents contractuels sont également concernés puisqu'ils ne peuvent pas non plus percevoir une rémunération inférieure au SMIC : leur paie sera alors modifiée si leur contrat faisait référence à un indice inférieur. Pour les nouveaux contrats, il conviendra de faire référence minima à l'IM 352.



Doublément de la rémunération pour travail le 1er mai : L'article L.621-9 du Code général de la fonction publique, qui est un nouvel article, dispose :

« Le 1er mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail. »

L'article L.3133-6 du Code du travail prévoit que « dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ».

Ainsi, la rémunération afférente à une journée de travail le 1er mai devra être doublée.

Précisons qu'en application de la doctrine en vigueur dans le secteur privé, il n'est prévu ni temps de repos compensateur, ni versement de l'indemnité de jour férié, en plus du doublément de la rémunération pour travail du 1er mai, même si le 1er mai est un dimanche (comme en 2022).

En effet, deux avantages ayant le même objet (compenser le travail effectué un jour normalement chômé) ne se cumulent pas, sauf disposition expresse contraire des textes les instituant, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Le service des archivistes

Un archiviste itinérant est un professionnel diplômé intervenant à la demande des collectivités notamment pour le classement de leurs archives. Il s'agit d'un service optionnel proposé par certains centres de gestion, dont celui de la Haute-Savoie. Les 8 archivistes itinérants du CDG74 sont amenés à se déplacer sur l'ensemble du territoire pour répondre à la demande.

A travers les témoignages de notre équipe d'archivistes et de deux collectivités, découvrez plus en détails le service archives proposé par le CDG74.

Pourquoi avoir choisi la profession d'archiviste ?

La passion pour l'Histoire, les histoires familiales et le patrimoine nous ont amenés à des études supérieures d'histoire ou d'histoire de l'art. Nous avons ainsi découvert les archives comme sources pour nos recherches de mémoires et par extension, le métier d'archiviste.

La sélection, la conservation et la mise en valeur du patrimoine à destination des générations futures sont des facettes attrayantes du métier. Organiser, trier et classer les documents pour faciliter les recherches, garantir les droits des personnes et des organisations, et aider à la gestion documentaire sont sources de motivation. Être archiviste est une vocation et un métier-passion.

Pourquoi être archiviste itinérant ?

L'itinérance permet d'être toujours en mouvement et de travailler dans des conditions très variées. Cela permet de travailler et d'échanger avec agents et élus et de tisser des liens dans tout le département. Être itinérant permet à des collectivités de disposer d'archivistes professionnels diplômés sur un temps restreint et d'avoir un référent sur le long terme.

Chaque fonds d'archives est unique et mérite une attention particulière : archives communales ou d'EPCI, petites ou grandes collectivités, archives du XVIIIème au XXIème, archives papier ou électroniques, photographiques, plans... Cette diversité est un attrait. La variété des situations multiplie nos expériences, nos connaissances de l'environnement territorial et nous permet d'exercer différentes facettes du métier d'archiviste.

Tout cela est très enrichissant et motivant professionnellement.

Quelles sont vos plus belles découvertes ?

C'est LA question récurrente qu'on nous pose. A notre sens, tout peut avoir un intérêt, tout dépend à quel niveau on se place. Il y a des documents, voire des objets, plus atypiques ou émouvants : une liste de réfugiés juifs cachés par une famille élevée au rang des Justes, un casque de la première guerre mondiale trônant en haut d'un rayonnage, des cartes de rationnement, les premières listes électorales d'après la Seconde guerre mondiale où les femmes peuvent voter, le procès-verbal du plébiscite de 1860 sur le rattachement de la Savoie à la France, des clarines non récupérées après une foire aux bestiaux...

Quelle sont les qualités de l'archiviste itinérant ?

Les principales qualités requises sont la curiosité, l'adaptabilité, la discrétion, la diplomatie, la pédagogie, la persévérance, la disponibilité, l'organisation, la rigueur... et une bonne dose d'optimisme !

Un archiviste doit-il être un ermite dans l'âme ?

Même si nous sommes parfois isolés, c'est de façon géographique, les salles d'archives étant souvent excentrées par rapport aux bureaux, la solitude est toute relative. En effet, traiter des archives nécessite d'en connaître l'origine et donc d'échanger avec les personnes et services qui les produisent. Solitaires dans notre pratique, nous communiquons et échangeons dans nos missions, conseils, présentations de nos missions, formations aux techniques de gestion des archives. Le développement de la dématérialisation, la gestion des archives électroniques favorisent également les échanges.

Pour tordre définitivement le cou aux idées reçues, nous ne sommes ni ermite ni rats de bibliothèques.

L'équipe des archivistes du CDG74

Témoignage de la commune de Moye

Qu'est-ce qui vous a motivé à faire appel au service Archivistes ?

La volonté de libérer de l'espace dans la Mairie, améliorer l'organisation des archives communales et permettre le classement de nos documents.

La difficulté à exploiter les informations disponibles.

Permettre une valorisation des archives communales dont l'inventaire n'avait pas été fait.

Quelle est la plus-value apportée par la mission ?

Les élus se félicitent de cette première opération d'archivage conduite Mme Lucile PERCHAPPE, archiviste itinérante.

Grace à son expertise et ses précieux conseils les archives communales sont exploitables (rangées, classées, stockées dans un local dédié pour une meilleure préservation)

La formation dispensée en fin de mission a été appréciée, cette dernière permet de sensibiliser élus et agents sur la réglementation, nos responsabilités, et de prendre le relai suite au départ de l'archiviste.

Quelle(s) évolution(s) attendez-vous du service ?

Un accompagnement vers l'archivages de nos données informatiques.

Martine VIBERT, maire de la commune de Moye

Témoignage de la commune de Saint-Gervais

Pour quelle(s) raison(s) avez-vous fait appel au service Archivistes ?

La première intervention a eu lieu en 1992 après l'aménagement de la mairie et la création de salles d'archives. Seules certaines archives antérieures à la Révolution française avaient été classées au début du XXème siècle par l'archiviste départemental.

Jusqu'au début des années 2000, un agent de la commune de Saint-Gervais, en relation avec l'archiviste du CDG, assurait un suivi des archives communales sans toutefois assurer l'archivage de chaque service. Cette personne ayant fait valoir ses droits à la retraite, la

collectivité a de nouveau fait appel au service Archivistes du CDG. Désormais, la même archiviste intervient une fois par an sur une période de 20 jours, traditionnellement à l'automne, afin d'assurer l'archivage et la mise au pilon des documents des différents services communaux. Sa venue étant programmée, les agents peuvent anticiper et effectuer leur demande d'intervention en amont, pour une meilleure efficacité du service.

Quelle est la plus-value apportée par ses interventions ?

Elle est indéniable sachant que la commune ne dispose plus de service archivage. L'intervention de l'archiviste est un des éléments indispensables au bon fonctionnement de l'ensemble des services et permet de structurer l'organisation matérielle des archives des services, gage d'efficacité et de mémoire active de la vie administrative.

Quelle(s) évolution(s) attendez-vous du service ?

Le maintien d'un partenariat accru avec les collectivités, une régularité des interventions, une veille sur le plan de gestion archivistique, des conseils sur les conditions d'archivage électronique.

Jean-Marc PEILLEX, Maire de la commune de Saint-Gervais, conseiller départemental du Mont-Blanc



Extrait de la salle d'archives du SILA

Abondance : Commune de terroir et d'architecture



Présentation générale

Abondance est une commune située au nord-est du département de la Haute-Savoie, à 30 kilomètres du Lac Léman. Le village, situé dans les montagnes, abrite près de 1500 habitants, baptisés les abondanciens ou abondanciers. La collectivité a donné son nom à plusieurs reprises. En effet, une vallée, une race de vache et un fromage portent le même nom que la commune. Ce lieu d'exception est réputé être comme hiver et est très prisé des touristes en quête de nature, de tranquillité ou d'activités sportives.

Loisirs et découvertes

La commune d'Abondance offre le choix entre une multitude d'activités. Avec un patrimoine riche, les amateurs d'histoire et de monuments seront séduits par la célèbre Abbaye d'Abondance, fondée au XII^{ème} siècle ! Dans une partie de l'ancien monastère, découvrez l'exposition de l'Abbaye et ses objets d'exception.

Les skieurs de leur côté pourront profiter des stations de ski à proximité de la commune et de la vue panoramique qu'offrent les sommets.



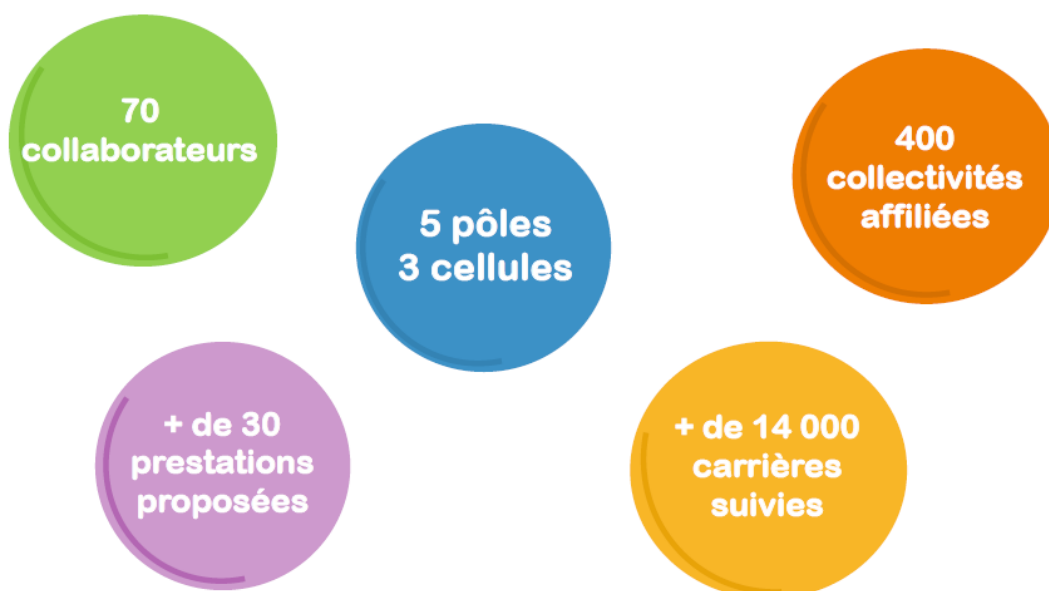
Enfin, pour les plus gourmands, La maison du fromage permet une immersion au sein de la fabrication de plusieurs fromages du terroir haut-savoyard. Découpée en neuf étapes, la visite permet de vivre un véritable dépaysement en se plongeant dans un parcours sensoriel riche en découvertes. En famille, entre amis ou seul, profitez des différentes activités proposées pour élargir votre connaissance des produits du terroir, du territoire d'Abondance et du département.

LE SAVIEZ-VOUS ?



Créé au Moyen-Age, le renommé fromage Abondance est un produit d'appellation d'origine protégée depuis 1996, c'est-à-dire que, dans son cas, il ne peut être produit qu'en Haute-Savoie, dans la vallée d'Abondance. Gage de qualité, ce fromage doit être produit avec du lait de vaches de race Abondance, Tarentaises ou Montbéliardes qui pâturent en montagnes plusieurs mois de l'année. Dix litres de lait sont nécessaires pour produire un kilo de ce fromage qui entremêle une texture souple et fondante aux arômes de la noisette.

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



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité



Rejoignez-nous !