

# Le Mag du CDG74

## DOSSIER

Renouvellement  
des conventions du PST... p.6

### L'actu du CDG74

Silence ... Ca tourne ! p.8

---

### L'actu de nos services

Un nouvel outil arrive  
au service paie à façon p.9

---

### Nos communes à l'honneur

La Clusaz : Une commune au sommet p. 18

---





# SOMMAIRE



**Edito**



## En bref

5/ L'essentiel du Mag

5/ Agenda



## Dossier

6-7/ Renouvellement des conventions du PST



## L'actu du CDG74

8/ C'est la rentrée au CDG74



## L'actu de nos services

9 / Emploi & accompagnements

9/ Ressources humaines

10-11 / Santé au travail

## Juridique



12-16 / Le point sur l'actualité juridique

## Zoom sur nos missions

17 / Le réseau des managers de transition



## Nos communes à l'honneur

18/ La Clusaz : Une commune parmi les sommets de montagnes

# édito



Cher(e)s collègues,

Nous abordons la dernière partie de l'année 2022 avec toujours autant d'idées et d'enthousiasme. Le CDG74 poursuit son implication sur le sujet de l'attractivité avec chaque mois la présentation d'un nouveau métier et participe à différents groupe de travail au niveau local et national. Prochainement un jeu sera présenté pour faire connaitre de façon ludique les métiers souvent passion de la FPT.

Cette fin d'année c'est aussi le moment de la réflexion pour se projeter sur 2023. Ainsi nous vous proposons de nouvelles conventions médecine plus intégrées favorisant une parfaite pluridisciplinarité. De même qu'un nouveau service sera proposé avec la paie à façon, pour vous permettre de préparer vos budgets via un outil dédié au suivi et à l'anticipation des évolutions de la masse salariale.

Un nouveau marché des titres restaurant va se mettre en place au 1er janvier 2023, avec la poursuite de l'accord cadre avec le même prestataire.

Toujours en proximité des élus et des agents, le CDG74 s'investit pour servir toutes les collectivités et, à travers elles, le service public.



Bonne lecture  
Antoine de MENTHON



## L'essentiel du Mag :



### Dossier Renouvellement des conventions du PST (p. 6)

Les conventions du Pôle Santé au Travail du CDG74 arrivent à échéance à la fin de l'année. A ce titre, une réflexion a été menée pour dresser le bilan de la période écoulée et définir les futurs axes d'amélioration.

### L'actu de nos services Un nouvel outil arrive au service paie à façon (p. 9)

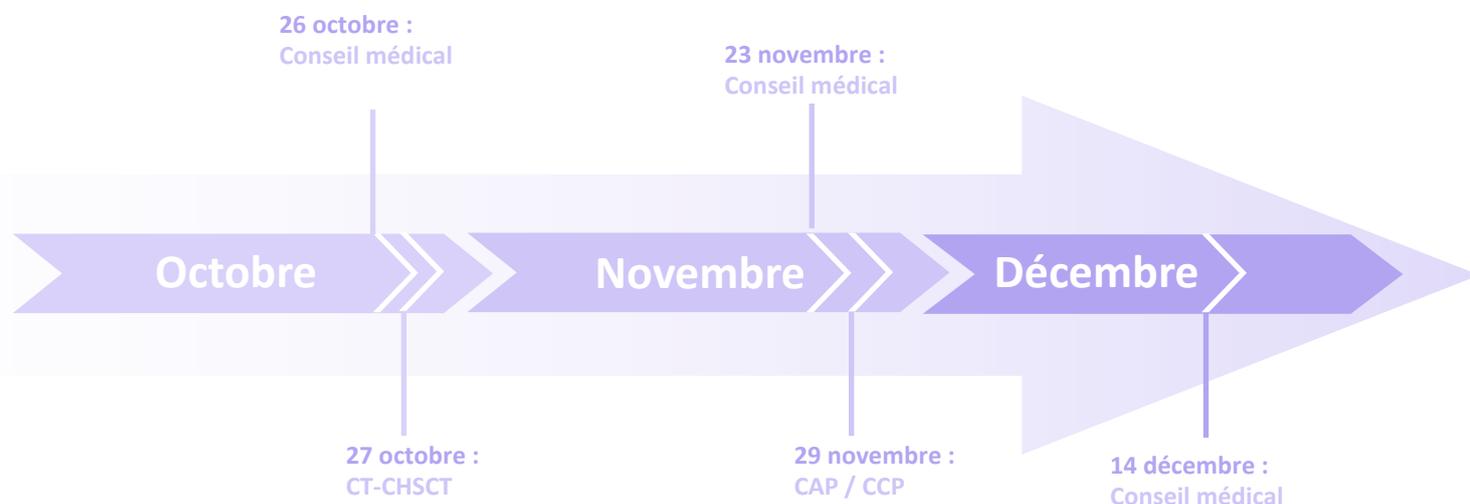
Dans une démarche de développement de la culture de la donnée, le CDG74 a créé un outil dédié au suivi et à l'anticipation de la gestion de la masse salariale afin d'aider les collectivités dans les réparations budgétaires.



### Zoom sur nos missions Le réseau des managers de transition (p. 17)

(Re)découvrez le service et les avantages du réseau des managers de transition qui permet aux collectivités demandeuses d'avoir recours temporairement à un DGS, DGA ou à un expert.

## Agenda :



# Renouvellement des conventions du PST

L'ensemble des conventions du Pôle Santé au Travail (PST) du CDG74 arrive à échéance le 31 décembre 2022. Dans ce cadre, une réflexion a été menée par la direction de ce pôle, en lien avec la commission santé du CDG74. Elle permet à la fois de dresser le bilan de l'existant et de définir les potentiels axes d'amélioration du service rendu aux collectivités, afin de mieux répondre à leurs besoins en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail.

De nouveaux modèles de convention ont été élaborés et soumis au Conseil d'Administration, qui les a approuvés lors de sa séance du 7 juillet 2022.

Au titre des évolutions, s'agissant de la médecine préventive, la convention permet désormais au service de recourir à **des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication**, après recueil préalable du consentement de l'agent. Les conditions de mise en œuvre de ces pratiques distancielles assureront en toute hypothèse le respect de la confidentialité et du secret médical des échanges.

L'opportunité de ces téléconsultations sera évaluée par le médecin du travail, au regard des motifs de la visite, des moyens du service et du poste d'affectation de l'agent. Elles pourront être menées par visioconférence ou conférence téléphonique.

Par ailleurs, la convention de médecine préventive intègre désormais, dans sa complétude, l'accès aux prestations en psychologie du travail. Cette intégration, qui s'inscrit dans la dynamique portée par le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 consacrant la pluridisciplinarité dans la composition des services de médecine préventive, permettra de mieux interfacer l'activité des praticiens et de la psychologue du travail, et ce faisant de favoriser le suivi médical le plus optimal des agents territoriaux, en s'affranchissant par ailleurs d'écueils administratifs liés aux conventionnements multiples.



Dans ce cadre, l'activité en psychologie du travail est désormais décomposée en prestations de base couvertes par la cotisation médecine, et en prestations

complémentaires faisant l'objet d'une tarification particulière sur la base d'un tarif horaire, à la demi-journée ou journalier.

Les prestations de base intègrent :



Permanences  
en psychologie du travail



Prise en charge d'événements  
À caractère traumatiques

Et la mise en œuvre de :



Boîte à outils  
pour les collectivités



Ateliers thématiques



Actions de sensibilisation

Les prestations complémentaires comprennent les autres champs d'intervention en psychologie du travail portées par le CDG74, et notamment **l'accompagnement d'un collectif de travail en difficulté**, l'accompagnement individuel d'un agent en situation de mal-être professionnel, l'organisation d'ateliers d'analyse de la pratique, l'accompagnement d'un changement dans une organisation, l'accompagnement d'un agent en situation de transition professionnelle, la prévention des RPS...

Elles sont mobilisables à tout moment, soit à la demande de la collectivité soit à l'initiative du service de santé du CDG74, après acceptation de l'autorité territoriale. Les modalités et la durée de l'intervention sont déterminées par la psychologue du travail à l'issue d'un entretien exploratoire permettant de définir la nature de la problématique, son degré de difficulté et les méthodes de travail qui lui paraissent les plus appropriées à sa résolution.

Pour le surplus, il est à noter que la convention de médecine préventive maintient un certain nombre de dispositifs existants ayant montré leur efficacité. Ainsi, la priorisation de la réalisation des visites d'information et de prévention par les infirmiers de santé au travail, le développement des actions sur le milieu du travail, la centralisation et la mutualisation des lieux de consultation, le mécanisme pécunier de lutte contre l'absentéisme aux visites et consultations sont reconduits à l'identique.

S'agissant de la prévention des risques professionnels, les missions du service continuent d'être déclinées, comme sous l'empire de la précédente convention, en prestations de base assises sur une cotisation, et en prestations complémentaires faisant l'objet d'une tarification sur la base d'un tarif demi-journée ou journalier.

Le contenu de ces différentes prestations demeure inchangé, étant considéré par les collectivités comme adapté à leurs besoins.

Par ailleurs, le dispositif de report ou d'anticipation, d'une année sur l'autre, des jours d'inspection au bénéfice des collectivités a été reconduit, ayant montré sa pertinence et son efficacité notamment lors de la crise sanitaire.

De manière novatrice, a été introduit un mécanisme permettant, à la demande de la collectivité et après validation de l'ACFI (Agent chargé de la Fonction d'Inspection), **de convertir une partie des jours alloués annuellement ou sur la durée de la convention au titre de la mission d'inspection**, en assistance des collectivités à la mise en œuvre de mesures ou actions de prévention.



L'objectif est de permettre d'accompagner celles d'entre elles qui manquent de ressources pour en conduire l'exercice, à décliner concrètement tout ou partie des mesures correctives utiles à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au sein de leurs bâtiments et équipements divers et à favoriser le

développement d'une véritable culture de la prévention dans les équipes de travail. Ceci de manière à limiter autant que possible le risque d'accident du travail et le développement de maladies à caractère professionnel.

Ce transfert reste toutefois soumis à l'appréciation de l'ACFI en charge de la collectivité, et ne saurait en toute hypothèse avoir pour effet de dispenser la collectivité de toute visite d'inspection, laquelle reste réglementairement et conventionnellement prioritaire.



## Nouveau !

Pour les collectivités qui le souhaitent, il est désormais possible de bénéficier d'une convention unique regroupant la totalité des services proposés par le pôle santé au travail du CDG74, à savoir la médecine préventive (incluant la psychologie du travail) et la prévention des risques professionnels.

Cette convention intégrée permet de répondre à la totalité des obligations réglementaires portés par l'autorité territoriale en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, en déclinant par ailleurs un ensemble de champs d'intervention largement complémentaires en termes de préservation de la santé au travail des agents.

Elle présente par ailleurs l'avantage d'une délibération unique, et d'une modélisation économique plus favorable.

L'ensemble des modèles de convention, règlements RGPD y afférant et modèles de délibération sont disponibles sur le site internet du CDG74.

La direction du pôle santé au travail reste à l'écoute des collectivités sur l'ensemble de ces éléments de contenu, ainsi que sur le dispositif de renouvellement des conventions.

## C'est la rentrée au CDG74 !

*Après une période estivale, les projets reprennent au CDG74. De nouvelles perspectives se dessinent pour satisfaire toujours au mieux les collectivités du département et anticiper leurs besoins futurs tout en continuant à répondre à leurs demandes actuelles.*

### Silence ... Ca tourne !

Depuis octobre et dans le but de faire connaître les métiers de la Fonction Publique Territoriale (FPT), le CDG74 a mis en place un nouveau projet vidéo.



*Les vidéos métiers mettront en avant des professionnels et permettront de découvrir les métiers divers et variés de la FPT*

Celui-ci présentera tous les mois un nouveau métier de la FPT. A travers l'interview d'un professionnel et de courtes séquences représentant des parties de son quotidien professionnel, le public pourra découvrir plus en détail les nombreux métiers, notamment ceux en tension, accessibles avec la FPT.

Les vidéos pourront être visionnées sur notre site internet, rubrique « nous connaître ».

Elles seront également diffusées sur les réseaux sociaux du Centre de Gestion 74, plus particulièrement sur Facebook (@cdghautesavoie) et sur LinkedIn (CDG74). N'hésitez pas à les partager également sur vos propres réseaux !

**Vous êtes intéressés par le projet et vous souhaitez valoriser un ou plusieurs de vos métiers à travers ces vidéos ? Contactez Alexandra TISSOT via l'adresse mail [alexandra.tissot@cdg74.fr](mailto:alexandra.tissot@cdg74.fr)**

### Le CDG74 au cœur des manifestations

Afin de développer et de partager leur expertise, les agents du CDG74 ont été présents tout au long de l'année sur diverses manifestations et continuent de participer à de nombreux événements.

Ces dernières semaines, le CDG74 a notamment assisté aux Assises de l'attractivité sur le thème de la formation, organisé par Saint-Julien-en-Genevois, et au Congrès de la Fédération Nationale des Centres de Gestion, à Marseille.

Le Centre de Gestion 74 a également organisé une journée de prévention sur le sujet des risques professionnels liés aux conduites addictives. Des ateliers pratiques d'accompagnement portant sur la saisie des dossiers de retraite sur la plateforme du site de la CNRACL ont aussi été récemment mis en place au sein du CDG74.



## — Emploi & accompagnements

### Un nouvel outil arrive au service paie à façon

La préparation du budget est toujours une étape importante pour une collectivité. L'un des postes majeurs de cette préparation est la masse salariale. Néanmoins, nombre de collectivités ne parviennent pas à assurer le suivi qu'elle souhaiterait réaliser de ce poste budgétaire.



Depuis plusieurs années, le CDG74 s'inscrit **dans une démarche de développement de la culture de la donnée** auprès des collectivités. Aujourd'hui, **c'est par l'élaboration d'un outil dédié au suivi et à l'anticipation de la masse salariale que le CDG74 souhaite promouvoir l'usage de la donnée.**

Cet instrument, uniquement disponible pour les collectivités adhérentes au service paie à façon, se décline en 5 parties : informations générales de paies, évolution des principaux éléments de paies ainsi que trois parties déclinant la masse salariale selon le statut, la catégorie et la filière. En parallèle de ces éléments, le CDG74 a développé un calculateur permettant de quantifier l'impact de l'évolution de la situation RH (ex. recrutement, promotion interne...) sur la masse salariale.

Cet outil ne prétend pas offrir un regard approfondi sur la masse salariale des collectivités. Il présente toutefois l'intérêt d'apporter un regard synthétique et précis sur les charges de personnel le tout décliné sur plusieurs années. Au fil de son usage, l'outil sera adapté pour satisfaire au mieux les besoins.

Le CDG74 reviendra prochainement vers les collectivités souscrivant au service paie à façon afin d'en préciser les modalités d'accès, d'usage ...

## — Ressources humaines

### Des titres restaurants dans votre collectivité... avec peu de formalités

Le marché actuel de fourniture de titres repas arrive à échéance en fin d'année 2022. Le CDG74 a donc relancé une consultation au début de l'été pour permettre aux collectivités de profiter d'un nouveau contrat de 4 ans, jusqu'à fin 2026. Le marché permettra la mise en place de titre repas papiers ou par carte dématérialisée ou bien un mix des deux solutions au choix de chaque collectivité.

Les entités déjà adhérentes seront informées au mois d'octobre de l'attributaire, puis seront conviées à des réunions de mise en place. Quant aux collectivités qui n'adhèrent pas à ce service, elles peuvent elles aussi manifester auprès du CDG si elles souhaitent en profiter, ce qui leur permet d'éviter les formalités de mise en concurrence. L'adhésion au contrat peut se faire à tout moment pour nos collectivités affiliées.

La prise d'une délibération sera nécessaire avant la fin de l'année 2022 afin de rejoindre l'accord-cadre dès le 1er janvier 2023. A cet effet, un modèle sera mis à disposition sur le site du CDG74 dès que le prestataire aura été désigné.



# Santé au travail

## Mesures de contrôle d'alcoolémie

### Rappel Réglementaire

L'autorité territoriale est tenue de prévenir l'ensemble des risques professionnels. C'est l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié qui notifie cette obligation de prévention en stipulant que « Les autorités sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

Il est rappelé que la consommation d'alcool (si elle est autorisée au sein de la collectivité) doit être encadrée et que si des restrictions ont été prises, elles doivent toujours être considérées comme proportionnées au but recherché.

### Utilisation de dispositifs de contrôle d'alcoolémie.

Le recours à des dispositifs de contrôle d'alcoolémie intervient dans une démarche plus globale de prévention et de gestion des risques liés aux conduites addictives.

Le Pôle Santé au Travail du CDG74 se tient à la disposition des collectivités, qui souhaiteraient de plus amples informations. Des outils seront alors proposés, **notamment un guide complet, accompagné d'explications attendantes.**

En substance, les grands principes à retenir sont les suivants :

- Tout comportement inadapté n'est pas forcément synonyme d'alcoolisation aiguë, mais peut s'agir d'une intoxication par certains produits chimiques, médicaments, stupéfiants ou peut encore provenir d'une affection neuropsychiatrique évolutive particulière.

- En cas de comportement inadapté au travail :

- ➔ Mettre l'agent hors de danger.
- ➔ Etablir une fiche de constat permettant de tracer les faits.
- ➔ Alerter les urgences (15 ou 112) et suivre les consignes données.

- La collectivité a la possibilité de recourir à des mesures de contrôle dans le but de prévenir ou faire cesser une situation dangereuse si les points suivants sont réunis :

- La collectivité dispose d'un règlement intérieur (obligatoire pour les collectivités de +50agents) ou d'une consigne, dans laquelle les modalités de contrôles sont détaillées, avec indication des personnes autorisées à les réaliser.
- L'agent présente un état anormal susceptible d'atteindre sa santé et sa sécurité et celles des autres.
- L'agent occupe un poste classé à risque au titre de la gestion des conduites addictives. La liste des postes à risque susceptibles d'être soumis à des mesures de contrôle est indiquée dans le règlement intérieur. Elle est établie par la collectivité et le médecin de prévention, puis soumise pour avis au CHSCT.
- Les mesures de contrôles sont mises en œuvre dans un cadre préventif et non répressif. Le recours à l'alcootest dans n'importe quelle circonstance et la fouille des vestiaires ou des individus en toute circonstance, sont considérés comme illicites (cf. article L.1321-3 du Code du Travail et la circulaire du 15 mars 1983).



**Attention** : Pour un agent n'occupant pas un poste à risque, l'autorité territoriale ne peut pas procéder à un contrôle d'alcoolémie. Elle devra toutefois identifier les troubles chez l'agent (fiche de constat) et le suspendre temporairement de son poste de travail sur la base de témoignages écrits permettant d'établir qu'il n'est pas en capacité de travailler.

Cette suspension peut être justifiée par le fait que l'agent n'exerce pas ses fonctions, est un danger pour lui-même ou pour les tiers, perturbe gravement le service et/ou que son état le nécessite.

- Conditions de contrôle :

Les deux parties peuvent être assistées d'un témoin de leur choix se trouvant sur le site. L'agent soumis au contrôle peut solliciter une contre-expertise au besoin.

L'agent rempli une fiche qui atteste son acceptation ou son refus d'effectuer le test d'alcoolémie. Le fait de présenter des signes d'ébriété sur un poste à risque, et de refuser de se soumettre à un contrôle peut justifier une sanction disciplinaire (CAA de Nantes du 30 décembre 1996 – N°95NT00311). En cas de refus de se soumettre au test, il est possible de suspendre temporairement l'agent de son poste sur la base de témoignages écrits.

Pour rappel, toute démarche de prévention liée à la gestion des conduites addictives doit être soumise pour avis au CHSCT (bientôt CST), ainsi qu'au médecin du travail.

## Organisation de permanences psy

Des permanences en psychologie du travail, mensuelles et territorialisées, sont désormais organisées sur les bassins de vie suivants : Albanais/Rumilly, secteur Annécien, Genevois, pays Rochois, vallée de l'Arve, Chablais.

Elles visent à favoriser une meilleure prise en charge de la situation médicale des agents dans le contexte professionnel.

Ces permanences s'inscrivent ainsi dans un parcours de santé au travail et ont pour objectif :

- D'apporter une réponse de proximité à des agents pouvant se trouver en difficulté ou se sentir en situation de mal-être professionnel
- De prévenir le cas échéant ce type de situations

- De compléter l'action de l'équipe médicale du pôle santé au travail (médecins et infirmières) dans un but de préserver la bonne adéquation entre la santé des agents et les missions qui leurs sont confiées.

Elles sont de nature à alerter, autant que de besoin, les collectivités sur les situations individuelles et/ou collectives problématiques ou susceptibles de le devenir, et de proposer des solutions adaptées à leur résolution, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail ou, plus largement, avec d'autres services du CDG74 si leur intervention apparaît justifiée.

Elles visent également à prévenir, autant que possible, les situations pouvant relever des risques psychosociaux.



L'accès à ces permanences est en toute hypothèse soumis à la validation préalable du médecin du travail, qui apprécie l'opportunité de cette orientation au regard de la situation globale de santé de l'agent concerné, ou de celle d'un service donné.

Par conséquent, **aucun rendez-vous ne sera donné en l'absence de cette orientation** (par le médecin du travail ou par l'infirmière de santé au travail après validation médicale) et les collectivités souhaitant qu'un de leurs agents puisse être reçue par la psychologue du travail sont invitées à prendre l'attache de l'assistante médicale en charge de leurs effectifs, afin que leur médecin du travail puisse en être préalablement saisi.

# Le point sur l'actualité juridique

Le CDG74 vous aide à faire le point sur les principaux changements juridiques survenus au cours de ces dernières semaines.

## De nombreux outils à votre disposition

De nombreux supports explicatifs, modèles de délibération et documents sont en libre accès sur notre site Internet, [www.cdg74.fr](http://www.cdg74.fr) dans la rubrique « Boîte à outils », n'hésitez pas à les consulter !

Les modèles d'arrêtés et de contrats que nous mettons à votre disposition sont disponibles via AGIRHE, en cliquant sur l'agent concerné puis sur « ajouter un acte » dans la rubrique « déroulement de carrière ». Le document Word correspondant sera accessible dans l'onglet *Documents*. Si, malgré vos recherches, vous ne trouvez pas la réponse à votre interrogation, nos services restent bien sûr à votre écoute.

Notez que leur délai de réponse peut parfois être allongé du fait de l'augmentation de l'activité constatée ces derniers mois :

### Expertise juridique :



### Service Carrières :



## Revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2022

Le décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation est paru au JO du 8 juillet.

Comme cela était annoncé, le point d'indice est revalorisé de 3,5% dans toute la fonction publique, avec effet rétroactif au 1er juillet 2022. Ainsi, La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100

majoré est portée à 5 820,04 euros à compter du 1er juillet 2022.

Pour autant, l'indice plancher fixé par l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 n'est pas modifié : il reste à ce jour basé sur l'IM 352.

L'augmentation du point d'indice aboutit donc à une augmentation du traitement des agents rémunérés sur la base de cet indice plancher, quand bien-même cela conduit à dépasser la valeur actuelle du SMIC. Les fonctionnaires dont l'indice de carrière est inférieur ou égal à 352 restent donc rémunérés sur la base de cet indice plancher



## Droit à la formation et à l'accompagnement des agents dans leurs projets professionnels

Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle est paru au JO du 24 juillet.

Il vise à renforcer les droits à la formation des agents jugés prioritaires, à améliorer l'accompagnement individuel destiné à favoriser l'évolution professionnelle des agents, et à mettre en œuvre de nouveaux dispositifs tels que le congé de transition professionnelle et la période d'immersion professionnelle.

Ce texte s'applique à la fois aux fonctionnaires et aux contractuels. Il entre en vigueur le 25 juillet 2022.

Il renforce tout d'abord les droits à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les agents prioritaires, c'est-à-dire les agents de catégorie C (fonctionnaires ou contractuels) qui n'ont pas atteint le niveau bac, ainsi que les agents en situation de handicap ou ceux pour lesquels a été constaté médicalement un risque d'usure professionnelle.



Ces agents disposent désormais d'un accès prioritaire à la formation et d'une majoration du congé de formation professionnelle :

- La possibilité de bénéficier de plein droit d'une formation professionnelle lorsque celle-ci est organisée en interne ou par le CNFPT
- Durée du congé de formation professionnelle portée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière au lieu de 3 ans pour les agents de droit commun et indemnité revalorisée durant ce congé, avec une durée de versement portée à 24 mois au lieu de 12, décomposée en une rémunération à 100% durant les 12 premiers mois puis 85% pendant les 12 mois suivants ;
- Durée du congé pour bilan de compétences portée à 72h au lieu de 24h pour les autres agents. L'agent pourra ensuite bénéficier d'un autre congé pour bilan de compétences tous les 3 ans au lieu de 5 ans ;
- Durée du congé pour participer aux épreuves de validation des acquis de l'expérience également portée à 72h au lieu de 24h.

Par ailleurs, ce décret vient préciser les modalités de mise en œuvre du congé de transition professionnelle créé par l'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin

de favoriser leur évolution professionnelle, et permettre ainsi l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif. Le régime de ce congé est donc précisé :

- Son objet est de permettre aux agents bénéficiant d'un accès prioritaire à la formation de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation ;
- Sa durée est de 12 mois maximum (fractionnable), comprenant au minimum 120h de formation découlant sur une certification ou une habilitation professionnelle ou 70h de formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- Il doit être demandé en respectant un préavis de 3 mois minimum, avec un délai de réponse de l'employeur de 2 mois ;
- Durant ce congé, l'agent reste en position d'activité et conserve son plein traitement ainsi que le SFT (avec possibilité pour la collectivité de maintenir le régime indemnitaire par délibération) ;
- L'agent est tenu à une obligation d'assiduité à la formation, et l'employeur s'engage de son côté à prendre en charge le coût de la formation (qui peut être plafonné par délibération).



En matière d'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle, le décret instaure une obligation pour chaque employeur public et pour chaque CDG d'élaborer un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

Enfin, le décret instaure la possibilité pour tout agent public de bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un employeur public (des trois versants de la fonction publique).

Les modalités de réalisation d'une telle immersion sont encadrées :

- Son objet est de permettre à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité ;
- Sa durée est comprise entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans ;
- La demande de l'agent doit être formulée en respectant un préavis de 3 mois, qui peut toutefois être réduit avec l'accord de l'employeur. La collectivité dispose d'un délai de réponse d'1 mois.
- La mise en œuvre d'une période d'immersion donne lieu à une convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil.
- Durant cette période, l'agent est considéré comme étant en mission, dans les conditions prévues par la réglementation sur les déplacements des agents (agent doté d'un ordre de mission le cas échéant et bénéficiant de la prise en charge de ses frais de déplacement). Cette période est considérée comme du temps de service de l'agent, qui conserve sa rémunération habituelle.

### Augmentation du SMIC au 1er août 2022

L'arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance a été publié au JO du 30 juillet et augmente le SMIC de 2,01% à compter du 1er août.

### Reconduction du dispositif de GIPA pour 2022

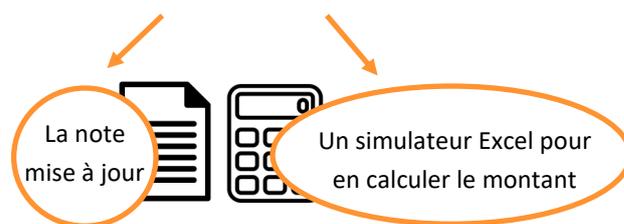
Les textes concernant le dispositif de GIPA pour l'année 2022 ont été publiés au JO du 2 août :

Décret n°2022-1101 du 1er août 2022 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 ;

Arrêté du 1er août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Retrouvez dans la boîte à outils « Déroulement de carrière – Rémunération – GIPA »



### Accueil de jeunes enfants : possibilité de recruter des non-professionnels

L'arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant, entré en vigueur le 31 août, régit la situation des établissements et services d'accueil non permanent de jeunes enfants dont les crèches collectives.

Il est pris en application des dispositions permettant d'intégrer dans l'effectif moyen annuel du personnel chargé de l'encadrement des enfants, pour 60% au plus de l'effectif, des titulaires ayant une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille, qui doivent justifier d'une expérience ou bénéficier d'un accompagnement définis par le même arrêté.



L'arrêté précise donc que ces personnels peuvent être des personnes titulaires d'un diplôme en lien avec la petite enfance ou des fonctions médico-sociales, dont il énumère la liste.

Par ailleurs, il précise que des dérogations peuvent désormais être accordées en faveur d'autres personnes, en considération de leur formation, leurs expériences professionnelles passées, notamment auprès d'enfants, leur motivation à participer au développement de l'enfant au sein d'une équipe de professionnels de la petite enfance et de leur capacité à s'adapter à un nouvel environnement professionnel.

Il faut pour cela que soit établi l'existence d'un « contexte local de pénurie de professionnels », lorsque le gestionnaire de l'EAJE est en mesure de fournir des preuves de l'absence de candidats répondant aux caractéristiques de ses offres d'emplois. Les dérogations sont accordées par la collectivité publique gestionnaire, après avis du président du conseil départemental.

Toute personne faisant l'objet d'une dérogation ou d'un avis favorable, bénéficie d'un accompagnement dans l'emploi, appelé parcours d'intégration, pendant les 120 premières heures de travail. Le nombre de personnes en parcours d'intégration de manière simultanée ne peut excéder une personne. Dans les très grandes crèches (capacité de 60 places au moins), ce plafond est porté à deux.

## Réforme du « statut » des contractuels de droit public

Le décret n°2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, entré en vigueur le 15 août 2022, actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés.

Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.



Ses principaux apports sont les suivants :

- L'ouverture de la possibilité de recours à la visioconférence lors de la procédure de recrutement ;
- La nécessité de préciser l'identité des parties, ainsi que le ou les lieux d'affectation dans le contrat de recrutement ;
- L'intégration du droit consacré par la jurisprudence à l'indemnisation des congés annuels non pris du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé ;
- La protection contre le licenciement des agents bénéficiant d'un des congés liés à la naissance d'un enfant ;
- L'alignement sur les fonctionnaires du droit au congé parental ;
- L'ouverture d'un droit au congé pour élever un enfant de moins de 12 ans, sur le modèle de la disponibilité de droit des fonctionnaires ;
- L'extension du congé pour convenances personnelles jusqu'à 5 ans renouvelables ;
- L'ouverture de la possibilité de bénéficier du congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel.

Par ailleurs, le décret est complété dans le domaine de la discipline :

- Possibilité de prononcer la suspension d'agents contractuels, qui n'était jusque-là pas prévue, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires ;
- Instauration du délai de prescription des faits de 3 ans ;
- Modification de l'échelle des sanctions, en introduisant la sanction l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours et en modifiant les cas de saisine de la CCP réunie en conseil de discipline ;
- Intégration des cas de sursis total ou partiel ainsi que des règles d'inscription au dossier de l'agent et d'effacement des sanctions.

## Refonte de la catégorie B et reclassements au 1er septembre 2022

Le décret n°2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale procède à la modification de la structure de carrière des différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, en réduisant la durée de certains échelons et grades.



Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant notamment les modalités d'avancement et les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.



Le décret n°2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale fixe les nouvelles grilles indiciaires pour les premier et deuxième grades de la catégorie B.

Les 4 premiers échelons du 1er grade et l'intégralité du 2ème grade sont revalorisés, tandis que le 3ème grade reste inchangé. Les durées des 4 premiers échelons du 1er grade (B1) sont raccourcies de 2 ans à 1 an. La durée de carrière du grade est donc réduite de 30 à 26 ans.

Dans le 2ème grade (B2), les 2 premiers échelons sont fusionnés (avec un passage de 13 échelons à 12). Le nouvel échelon n'a qu'une durée d'un an (au lieu de deux), comme le nouveau 2ème échelon. La durée de carrière du grade est donc ramenée à 26 ans (contre 30 auparavant).

Les 4 premiers échelons du B1 se voient affecter chacun 4 à 6 points d'indice majoré en plus. Le nouveau 1er échelon du B2 bénéficie d'une augmentation d'un point d'indice majoré.

Ces textes sont entrés en vigueur le 1er septembre 2022. Des dispositions transitoires sont prévues pour le reclassement des agents concernés.

Retrouvez dans la boîte à outils « Déroulement de carrière – Rémunération/reclassements » notre note détaillée à ce sujet.

## Le réseau des managers de transition

Le CDG74 répond aux besoins des collectivités souhaitant avoir recours à un DGS ou DGA ou expert de façon temporaire et a ainsi mis en place le réseau de manager de transition.

### Le réseau des managers de transition, c'est quoi ?

Vous avez été nombreux à solliciter le CDG74 en sa qualité de tiers de confiance afin de trouver des collaborateurs pouvant exercer des fonctions de DGS, DGA et expert de transition. Pour répondre à ce besoin, le réseau de managers de transition est né en 2020.

Il est composé d'une dizaine de cadres qui interviennent en collectivité en prenant en compte :

Profil  
et compétences du cadre



**ET**

Besoins exprimés par le  
commanditaire



Les missions se déroulent généralement sur plusieurs mois.

Les profils de cette équipe sont variés (pilotage stratégique et opérationnel, ressources humaines, finances -gestion budgétaire/analyse financière-, administration générale, ...). Tous les trimestres, le réseau se réunit pour échanger sur les missions en cours, les problématiques rencontrées, des thèmes d'actualités...

### Qui sont les managers de transition ?

Ce sont des cadres / experts :

- en disponibilité et souhaitant mettre leurs connaissances aux profits des collectivités,
- ou qui veulent exercer un cumul d'activité afin de compléter leur temps de travail,
- ou proches de la retraite et ayant à cœur de transmettre leurs savoirs et terminer leur carrière de façon progressive,
- ou de jeunes retraités souhaitant rester actifs pour des missions temporaires et pour partager leurs connaissances.

Quelque soit leur situation, ils sont tous animés par la

volonté de transmettre et d'accompagner les collectivités de notre territoire dans leurs phases de transition.

### Quels sont leurs rôles ?

Le pôle Emploi Accompagnements Spécifiques du CDG74 met à disposition les managers de transition auprès des collectivités et établissements publics qui le demandent en vue d'assurer :

- La continuité de service dans l'attente du recrutement d'un cadre mais aussi, le cas échéant, pour assurer le tuilage, l'accompagnement du nouvel agent,
- Le remplacement d'un cadre temporairement indisponible,
- Un soutien managérial à la collectivité dans le cadre d'un accompagnement au changement,
- Un accompagnement technique ou managérial de la collectivité en complémentarité d'un diagnostic organisationnel.



### Les atouts de ce service :

- Un panel de managers aux compétences diversifiées pouvant s'appuyer sur l'expertise du CDG74 sur différents champs de compétences
- Un gain de temps en termes de recrutement et de gestion administrative
- Des managers qualifiés et opérationnels rapidement
- Un regard extérieur sur la collectivité, sur son mode de management

**Vous êtes cadres et intéressés pour rejoindre ce réseau ou vous êtes une collectivité souhaitant avoir recours à cette prestation ?** Rendez-vous sur le site internet du CDG74, rubrique Emploi / Concours.

## La Clusaz :

### Une commune parmi les sommets de montagnes



#### Présentation générale

La Clusaz est une commune d'altitude située au sud du département de la Haute-Savoie, au milieu de montagnes. Sa population en 2019 recensait un peu plus de 1700 habitants baptisés les cluses. La Clusaz était à l'origine un petit village pastoral qui abritait des bergers venus faire profiter leurs troupeaux des vastes prairies. La Clusaz, aujourd'hui réputée principalement pour son domaine skiable, ne renie cependant pas son histoire, puisqu'elle arbore fièrement, et depuis des décennies, un bélier comme symbole de la ville.



#### Loisirs et découvertes

En hiver, la Clusaz est majoritairement connue pour son domaine skiable culminant à 2600m d'altitude et proposant un dénivelé de 1500m. Entre boutiques, hôtels et offres de restauration, la commune propose également de nombreux endroits pour se réchauffer et se détendre.

L'été, la station offre des paysages montagneux à couper le souffle et devient un site prisé pour randonner, faire de l'équitation, de l'escalade, du parapente, du canyoning ou profiter d'un espace

aquatique niché dans les montagnes. La Clusaz propose également plusieurs activités insolites telle que la luge d'été pour amuser les enfants comme les plus grands.

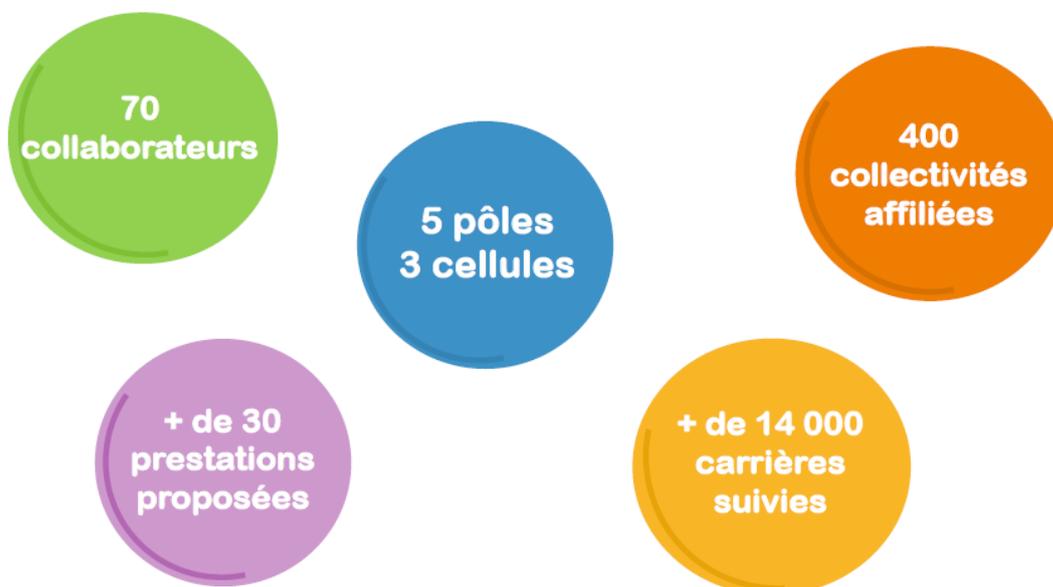
Toute l'année, les amateurs de produits locaux pourront déguster le traditionnel reblochon fermier. La ferme des Corbassières propose notamment ce fromage à la vente mais aussi des visites pour partager, entre autre, leurs anecdotes sur la vie dans les montagnes et l'histoire des Aravis.

#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Lorsque les conditions le permettent, chaque année depuis 1987, la Clusaz devient le terrain de jeu du *Défi Foly*. Un événement rassemblant plus d'une centaine de participants qui ont pour but de parcourir la plus grande distance sur le lac des Confins grâce à un objet glissant comme les skis ou le snowboard. Des milliers de curieux font le déplacement chaque année pour supporter les concurrents et profiter du cadre exceptionnel qu'offre le site. Le record est pour l'instant détenu depuis 2010 par Philippe Troubat, avec une distance parcourue de 155 mètres !



# 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 !