

Le Mag du CDG74

DOSSIER

Zoom sur la culture de la donnée... p.6-7

L'actu du CDG74

Le retour de plusieurs événements au CDG74 p.8

L'actu de nos services

Renouvellement de la convention de partenariat avec la MNT p.9-10

Nos communes à l'honneur

Saint-Jean-de-Sixt :
Petite commune nichée dans les montagnes p. 18



SOMMAIRE



Edito



En bref

- L'essentiel du Mag
- Agenda



Dossier

- Zoom sur la culture de la donnée



L'actu du CDG74

- Le retour de plusieurs événements au CDG74



L'actu de nos services

- Santé au travail

Juridique



- Le point sur l'actualité juridique



Zoom sur nos missions

- L'espace Info aux Collectivités :
un accompagnement au quotidien



Nos communes à l'honneur

- Saint-Jean-de-Sixt : petite commune
nichée dans les montagnes



édito



Cher(e)s collègues,

Ce nouveau magazine vous permettra de découvrir les actualités du CDG74.

Toujours engagé dans une démarche d'accompagnement, le service études et statistiques propose aujourd'hui des outils d'aide à la décision en mettant en lien des données du territoire avec les évolutions RH. Au moment où les enjeux autour de l'attractivité sont particulièrement marqués, les données permettent d'anticiper les transformations en cours et à venir.

Côté prise en charge des agents, le CDG74 a renouvelé le partenariat avec la MNT renforçant ainsi l'accompagnement social et psychologique des agents territoriaux.

Revenu à un fonctionnement normal, le CDG74 a repris l'ensemble de ses activités et manifestations en présentiel, impliquant tous les services pour aider et valoriser les agents et leurs métiers : forums, petit dej' du management, participation à la découverte des métiers de la FPT auprès des universités... Vous pouvez découvrir l'ensemble de ces temps d'échange sur le LinkedIn du CDG74, n'hésitez pas à le consulter !

Enfin, les premiers constats concernant la mise en œuvre de la GRC (Gestion de la relation aux collectivités) et l'apport de l'espace info sont encourageants, avec des échanges facilités entre les collectivités et le CDG74.

A l'écoute du territoire, nous sommes en attente de vos retours pour améliorer nos services.

Je remercie tous les contributeurs à la bonne marche de nos collectivités dont la proximité avec les citoyens est primordiale.



Bonne lecture.

Antoine de MENTHON



L'essentiel du Mag :

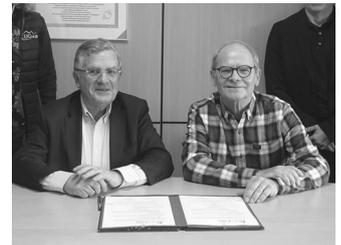


Dossier Zoom sur la culture de la donnée (p. 6-7)

Découvrez un échantillon de données de la Haute-Savoie et les avantages à exploiter ces ressources pour anticiper vos besoins en RH.

L'actu de nos services Renouvellement de la convention de partenariat avec la MNT (p. 9-10)

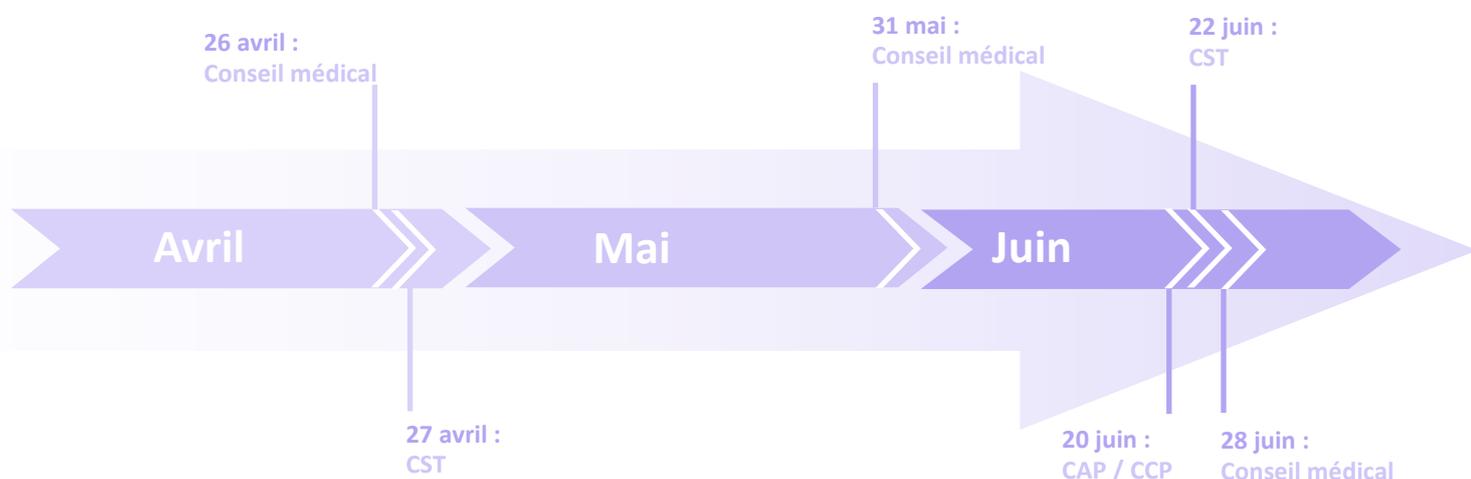
Le CDG74 a renouvelé sa convention de partenariat avec la MNT et plusieurs dispositifs pourront ainsi être mobilisés pour accompagner les collectivités.



Zoom sur nos missions L'Espace Info aux Collectivités : un accompagnement au quotidien (p. 16-17)

A travers le témoignage de nos agents en charge de l'Espace Infos aux Collectivités, (re)découvrez ce service et les missions qui lui sont associées.

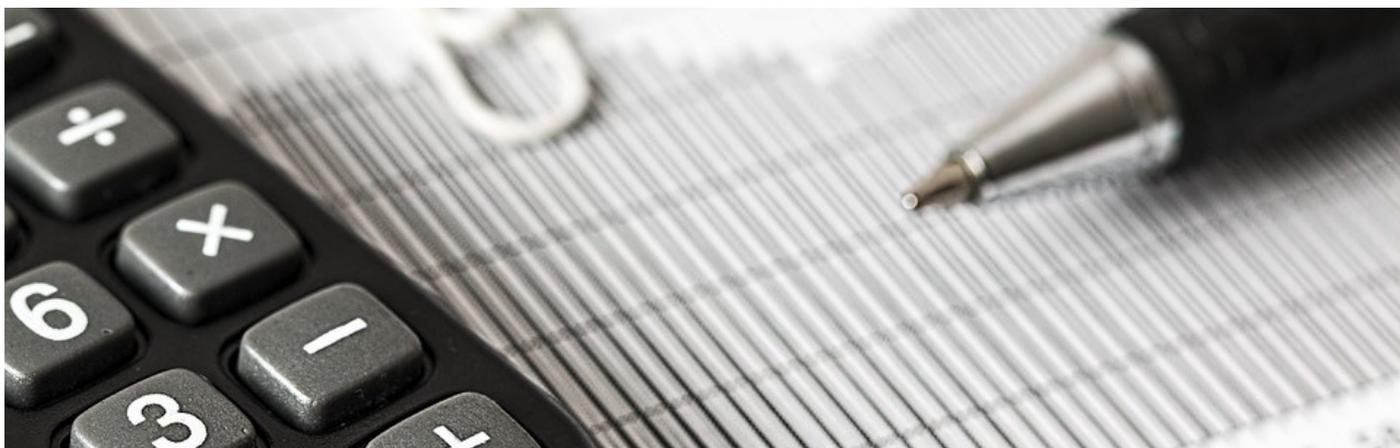
Agenda :



* CST : Comité Social Territorial

Zoom sur la culture de la donnée

Depuis 2019, le CDG74 s'est engagé dans une démarche d'exploitation des données RH et territoriales. L'objectif est d'accompagner les collectivités au développement d'une GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences) afin d'anticiper les besoins en ressources humaines et de donner des outils d'aide à la décision.



Rappels réglementaires :

Exploiter la donnée est aujourd'hui **devenu indispensable**. Les multiples évolutions en cours (économiques, environnementales, démographiques par exemple...) imposent aux collectivités de les comprendre et de savoir vers quoi elles tendent. La donnée est une source d'information répondant parfaitement à ce double enjeu. Grâce à cela, les collectivités pourront renouveler leurs politiques publiques, concevoir de nouveaux services tout en allouant plus efficacement les ressources. Son exploitation permet donc d'orienter les choix, d'une manière objective et argumentée, en répondant notamment aux questions suivantes :

- Quelle est l'identité de ma collectivité ?
- Mon territoire/ma collectivité sont-ils attractifs auprès des futurs agents ?
- Quels services développer ?
- Quelles compétences développer chez mes agents ?
- La politique publique a-t-elle eu un impact ?...

Le CDG74 encourage les collectivités à analyser leurs données pour orienter les décisions à prendre. Pour ce faire, il est nécessaire de développer en amont une culture de la donnée qui repose sur trois fondements : recueillir, stocker et analyser. Des logiciels adaptés et

une infrastructure numérique aboutie permettront de stocker et traiter la donnée de manière optimale. Mais la donnée ne nécessite pas d'être gérée et traitée par un service informatique. Chaque agent qui travaille avec des données possède un rôle dans leur valorisation.

Développer une culture de la donnée nécessite toutefois de respecter un certain nombre de prérequis :

- Définir le rôle des agents qui traitent la donnée ;
- Définir les règles de recueil et de stockage ;
- Assurer la protection des données ;
- Mise en place d'outils (logiciel, tableau de bord réalisé sur Excel...).

Elle nécessite une implication des parties concernées et surtout la présence d'objectifs. C'est la finalité associée à l'analyse de la donnée qui donne tout son sens à celle-ci.

Courant printemps 2023, le chargé d'études statistiques du CDG74 se déplacera auprès de collectivités désireuses de faire évoluer leur culture de la donnée afin de les conseiller sur le sujet.

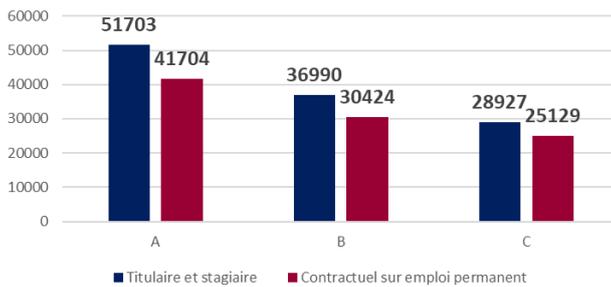
Pour en découvrir davantage, nous vous proposons ci-après un exemple d'exploitation de la donnée.

Focus sur quelques données clés RH et territoriales :



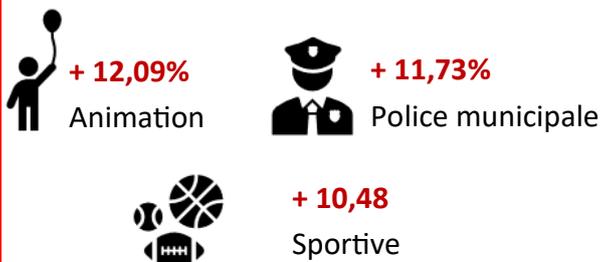
La part des 65 ans ou plus en Haute-Savoie est passée de **14,2% à 16,9%** entre 2010 et 2019.

Rémunération brute médiane pour 1 ETPR en Haute-Savoie (RSU 2021)



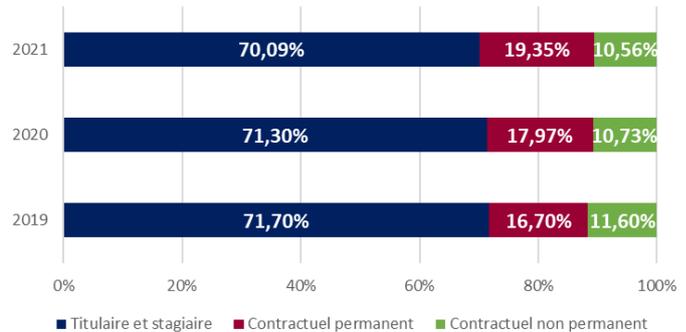
Note de lecture : en 2021, 50% des collectivités attribuaient une rémunération brute pour 1 ETPR (agent rémunéré à 35H hebdomadaire toute l'année) inférieure à **51703€** pour les titulaires et stagiaires de catégorie A.

Evolution du nombre de titulaires/stagiaires/contractuels sur emploi permanent entre 2019 et 2021



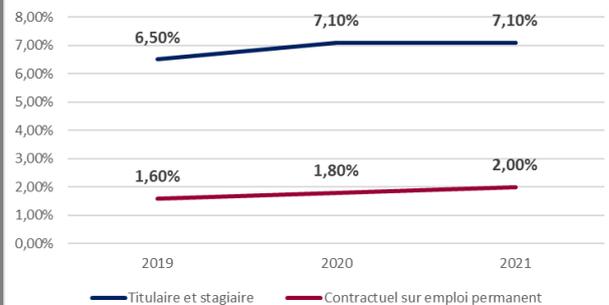
L'âge des titulaires et stagiaires a stagné autour des **47 ans** entre 2019 et 2021 et autour des **39 ans** pour les contractuels sur emploi permanent.

Répartition des effectifs



Selon les données du RSU 2021, en Haute-Savoie la participation moyenne annuelle par agent d'une collectivité à la santé s'élevait à **221€** et **205€** pour la prévoyance.

Evolution du taux d'absentéisme médical*



*MO, AS/AT, maladie pro, CLM, CLD, grave maladie, dispo d'office

+1,26% d'habitant par an en moyenne entre 2010 et 2019 en Haute-Savoie, soit une commune de la taille de la Roche-sur-Foron qui sort de terre tous les 18 mois.

Ces données et d'autres peuvent être disponibles au niveau de votre collectivité. Si vous souhaitez approfondir vos connaissances sur vos ressources humaines/territoire, contacter Bruno Dauba, chargé d'études statistiques :

par tel : 04 50 51 86 67 ou par mail : bruno.dauba@cdg74.fr

Vous pouvez également faire votre demande depuis la GRC en suivant le parcours suivant : onglet *mes demandes*, rubrique « Les autres services et appuis du CDG », sujet et sous-sujet « Prospective RH territoriale ».

Le retour de plusieurs événements au CDG74

Forts de leurs succès dans les éditions précédentes, plusieurs événements dans lesquels le CDG74 tient une place d'organisateur ou de participant signent leur retour en 2023.

Retour des ptits dej' du management

2023 signe le retour des ptits dej' du management. Après 3 ans d'arrêt suite à la crise sanitaire, ces moments d'échanges reviennent avec le même principe ; discuter de thématiques diverses en petit groupe de collectivités autour d'un petit déjeuner. Le 16 mars, la première session, portant sur le télétravail a été mise en place et les intéressés étaient au rendez-vous. Trois autres sessions seront organisées sur l'ensemble de l'année. La prochaine se déroulera en juin et portera sur le thème de l'hyperconnectivité et le droit à la déconnexion, s'ensuivront les thématiques de la coopération intergénérationnelle en octobre et de la médiation en décembre.

Les agents du CDG74 formés aux gestes de sécurité

Le CDG74 appuie sa volonté de former ses agents aux gestes de sécurité. Après une formation de secouriste au travail dispensée en 2022 aux agents volontaires, une formation sur les premiers secours en santé mentale a été proposée en mars. Sur deux journées, une douzaine d'intéressés ont ainsi pu étudier théorie et cas pratiques pour être aptes à réagir face à une personne développant ou présentant des signes d'aggravation d'un trouble relevant de la santé mentale ou étant en état de crise.



Quelques jours après, une formation aux gestes de premiers secours a également été dispensée aux agents volontaires. Prochainement, des formations portant sur les dangers routiers et les incendies seront mises en

place afin de compléter les savoirs acquis, dans l'objectif majeur de garantir la sécurité de tous nos agents et prévenir les risques. Cette démarche s'inscrit également dans l'obtention du label Employeur Engagé, visant à valoriser les structures œuvrant au bien-être de leurs employés.

Nouvelle édition du Forum de l'Emploi

Cette année encore, le CDG74 était présent au Forum de l'Emploi qui se déroulait à Rumilly le 6 avril dernier. Une demi-journée consacrée aux projets professionnels et permettant une mise en relation entre chercheurs d'emploi et recruteurs. Le service des missions temporaires du CDG74 a ainsi pu profiter de l'événement pour exposer ses offres à pourvoir et faire (re) découvrir ses missions.



Erratum dans *Le Mag du CDG74* n°36 :

Une erreur s'est glissée dans le dernier *Mag du CDG74*, n°36, dans le dossier « Tenue et reliure du registre de délibérations » p.6-7. En effet, il a été omis de préciser qu'il convenait de prendre en compte que les délibérations pour le registre ainsi que les extraits de délibération télétransmis doivent être signés par l'autorité territoriale et le secrétaire de séance en application de la circulaire préfectorale du 29 novembre 2022.

Le CDG74 présente ses excuses pour le désagrément que cela a pu occasionner.

Santé au travail

Renouvellement de la convention de partenariat avec la MNT

Le CDG74 a renouvelé, le 25 janvier 2023, la convention de partenariat avec la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT), permettant ainsi de conserver la mise à disposition de l'ensemble des moyens techniques et humains afférents au dispositif d'accompagnement social et de prévention proposé par la MNT. Ce partenariat est destiné à compléter les actions du CDG74 au bénéfice, notamment, des agents adhérents MNT employés dans les collectivités et établissements publics locaux du département affiliés au CDG74.

Dans ce cadre, le CDG74 pourra mobiliser les trois dispositifs suivants :

1/ L'accompagnement social :

La MNT met à la disposition des agents des collectivités affiliées au CDG74 un service d'accompagnement social concernant de multiples problématiques :

- **Les difficultés rencontrées issues d'arrêts de travail suite à maladie ou accident** (déclarations, indemnisations, modes de reprise, longues maladies, accidents du travail, maladies professionnelles, invalidité ...)
- **La dépendance liée à la maladie, à l'âge ou au handicap** [aide à domicile, service à la personne, aides techniques (matériel handicap, adaptation au logement) hébergement temporaire et définitif, soins médicaux à domicile, l'hospitalisation à domicile...]
- **Les problématiques familiales et de la petite enfance** [logement, emploi-formation, protection de l'enfance, situation de difficultés budgétaires (surendettement, difficultés pour établir un budget), protection juridique concernant des tiers familiaux (tutelle, curatelle ou sauvegarde de justice)].

Les agents devront prendre rendez-vous avec une assistante du Département d'Accompagnement Psycho-Social afin d'être orientés vers, et ou rappelés, par un

travailleur social : 09 78 97 02 02 (*prix d'un appel local*), du lundi au vendredi de 8h à 18h30.

La plateforme d'assistance de la MNT garantit la totale confidentialité des informations qui lui sont communiquées.

Dans le cadre de l'accompagnement social, le consentement de l'appelant est systématiquement recueilli avant tout contact éventuel avec un organisme local ou un acteur de terrain. Le service « MNT accompagnement social » est exclusivement animé par une équipe de travailleurs sociaux. Le nombre d'appels par membre participant et par année civile n'est pas limité.



2/ Le service d'écoute psychologique (MNT PSY) :

La MNT met à la disposition des agents des collectivités affiliées au CDG74 une ligne d'écoute psychologique concernant les problématiques rencontrées dans le cadre du travail. Ce service « MNT PSY » permet aux personnes qui le souhaitent d'être accompagnées par un psychologue du travail dans un cadre neutre et confidentiel pour évoquer des problématiques **en lien avec le travail** (inquiétudes et préoccupations liées au travail, perte de sens, dégradation des relations avec les collègues et/ou la hiérarchie, sentiment de solitude, sentiment d'échec, épuisement professionnel, harcèlement, etc...).

Les agents devront prendre rendez-vous avec une assistante du Département d'Accompagnement Psycho-Social afin d'être orientés vers, et ou rappelés, par un psychologue du travail : 09 78 97 02 02 (prix d'un appel local), du lundi au vendredi de 8h à 18h30.

Afin de rendre visibles les services déjà existants au sein du CDG74 et de les porter à la connaissance de la plateforme d'assistance psychosociale, le cas échéant de coordonner la réponse à apporter, et d'agir en cohérence, des référents seront désignés de part et d'autre.



3/ Le service prévention :

Il s'agit de mettre en commun les services et les expertises de la MNT et du centre de gestion, au bénéfice des collectivités et de leurs agents dans l'objectif de réduire :

- les risques professionnels des agents,
- l'absentéisme au sein des collectivités,
- les cotisations d'assurance santé et prévoyance.

La MNT accompagne également le CDG74 avec ses partenaires experts. Il s'agit de venir en appui des équipes pluridisciplinaires du CDG74, par exemple sur la prévention du risque physique et des troubles musculosquelettiques. La mise à disposition de ces savoirs et savoir-

faire permettront aux équipes du CDG74 de mettre en place des actions de prévention à destination des collectivités : préparation de phases de diagnostic, harmonisation des représentations, analyse de situations à risque ou encore conseil auprès des agents et des responsables de collectivités, organisation d'actions de sensibilisation...

Ces projets communs sont définis par le CDG74 et la MNT et **retranscrits dans un plan d'action annuel**. L'objectif global est de continuer à promouvoir efficacement la culture de la prévention sur le territoire départemental de la Haute-Savoie, en :

- **participant à la communication d'informations** sur l'ensemble des thématiques de santé, d'hygiène de et sécurité (diffusion de flyers, affichettes...)
- **élaborant des fiches techniques ou dossiers thématiques** sur des sujets ciblés, mis à disposition des collectivités selon des canaux multiples (site internet, mag' du CDG, réseaux sociaux ...)
- **organisant des actions de sensibilisation sur des sujets variés** (exposition à un risque particulier, gestes et postures ...), selon les besoins exprimés des collectivités
- **organisant annuellement une journée thématique en santé au travail**
- **analysant les données d'accidentologie, de maladie professionnelle, d'absentéisme général**, afin d'en déterminer les causes et de prévenir autant que possible leur survenance, ou d'en réduire la durée.



Signature du renouvellement de la convention de partenariat entre le CDG74 et la MNT

Le point sur l'actualité juridique

Carrières-Paie : **transmission des documents par mail**

Dans le cadre de sa démarche « GRC » (Gestion de la relation aux collectivités), le Centre de gestion a mis en place un portail à partir duquel vous pouvez formuler vos questions et demandes. Cet outil permet une orientation automatique des sollicitations et une traçabilité des échanges.

Si vous avez besoin d'aide pour votre première connexion, contactez l'espace info : 04 50 51 98 50.

Attention ! Les arrêtés et contrats signés, ainsi que les variables de paie pour les collectivités adhérentes au service « paie à façon », sont toujours, pour l'instant, à transmettre par mail à votre interlocuteur habituel.



Bienvenue sur le Portail des Collectivités

Visite d'aptitude à l'embauche

Depuis le 26 novembre 2022 (soit 2 ans après la publication de l'ordonnance santé), l'examen médical par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents de la fonction publique n'est plus obligatoire, sauf pour les fonctions présentant des risques particuliers pour les agents ou pour les tiers ou comportant des sujétions particulières.

Lorsque cet examen médical n'est plus obligatoire, il reste possible si la collectivité le décide, et il est malgré tout vivement recommandé dans les cas suivants :

- Lorsque la collectivité a un doute sur l'aptitude de l'agent au regard des informations dont elle dispose ;
- Lorsque la collectivité estime que les missions du poste paraissent particulièrement exposées aux risques pour la santé des agents ;
- Pour les agents en situation de handicap.

En outre, il convient de rappeler que la visite organisée auprès du service de médecine préventive (consultation

médicale ou entretien avec un infirmier en santé au travail) reste obligatoire lors de chaque recrutement (article L812-4 du CGFP). Cette visite revêtira alors toute son importance, en l'absence de la visite d'aptitude, pour apprécier l'adaptation du poste envisagé à l'état de santé de l'agent (transmission souhaitée d'une fiche de poste) et apporter toute l'information nécessaire à la prévention des risques liés à l'exposition professionnelle.

Référent déontologue pour les élus

L'article L1111-1-1 du CGCT prévoit la possibilité pour tout élu local de pouvoir « consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques ».

Le décret d'application n°2022-1520 du 6 décembre 2022 prévoit les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local et précise ses obligations et les moyens dont il peut disposer pour exercer ses missions.

Un arrêté ministériel du même jour fixe le montant des indemnités de vacation dont peuvent bénéficier les personnes désignées pour assurer les missions de référent déontologue.

- obligation de désigner un référent déontologue avant le 1er juin 2023
- délibération de l'assemblée à prévoir
- le CDG 74 et l'ADM74 proposent de désigner un référent déontologue élu. Une information est disponible sur le site du CDG74 et sur celui de l'ADM74.



Relèvement du minimum de traitement au 1er janvier 2023

À compter du 01/01/2023, le montant du SMIC s'élève à 11,27 euros l'heure suite à la parution du décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance. Par voie de conséquence, pour la fonction publique, a été publié le décret n°2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.



Comme précédemment, l'indice plancher de rémunération est de nouveau modifié au 1er janvier 2023, afin d'éviter que certains fonctionnaires se retrouvent rémunérés sous le montant du SMIC et qu'une indemnité différentielle doive être déclenchée. Ainsi, l'agent qui occupe un emploi doté d'un indice inférieur à l'IM 353 (au lieu de 352 précédemment) perçoit le traitement afférent à l'IM 353 (IB 385).

Il ne s'agit donc 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'indice majoré (353). La rémunération sur la base de cet indice devra alors être automatiquement déclenchée, mais l'indice correspondant à leur échelon restera le même (pas d'arrêt de carrière à prendre).

Les 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 ou prévoyait une rémunération inférieure au SMIC (un avenant est par ailleurs conseillé). Pour les nouveaux contrats, il conviendra de faire référence a minima à l'IM 353.

Congé de présence parentale

La loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, article 87, rend applicable aux agents publics la loi du 15 novembre 2021 qui assouplit les conditions de renouvellement du congé de présence parentale (pour rappel, le nombre maximal de jours de congé dont peuvent bénéficier les fonctionnaires est fixé à 310 jours, dans la limite d'une durée de 3 ans).

Le premier alinéa de l'article L632-2 du CGFP est complété par une phrase ainsi rédigée : « Toutefois, lorsque le nombre maximal de jours de congé est atteint avant le terme de la période mentionnée à la première phrase, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum trois cent dix jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de trente-six mois. »

Ces dispositions viennent ainsi permettre, à titre dérogatoire, lorsque la situation de l'enfant le nécessite, de bénéficier d'un renouvellement de congé sans attendre la fin du terme de la première période de 3 ans, sous réserve de remplir plusieurs conditions :

- avoir épuisé son premier congé de présence parentale de 310 jours avant le terme de la période de 36 mois en cours.
- la demande de renouvellement de congé concerne la même pathologie (même maladie, même handicap ou même accident de service dont l'enfant a été victime).
- Ce congé peut être accordé pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 3 ans.



Cumul d'activité de conducteur de transport scolaire

Est paru le décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Ce décret ouvre la possibilité aux agents publics de cumuler un emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Il entre en vigueur le 30 décembre 2022 pour une durée de 3 ans.



Mécénat de compétences dans la FPT

Le décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences permet, à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

Ainsi, « les fonctionnaires de l'Etat, des communes de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent être mis à la disposition de personnes morales relevant des catégories mentionnées au a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique, pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la

fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles ».

La mise à disposition est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil, par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination. Dans ce cas, l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public gestionnaire en est préalablement informée.

De plus, la mise à disposition du fonctionnaire peut porter sur tout ou partie de la durée de son temps de service.

Enfin, une convention doit être conclue à cet effet.

Rémunération du 1er mai

L'article L621-9 du CGFP prévoyait depuis la codification que « Le 1er mai est un 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 ». Cette nouvelle formulation avait suscité de nombreuses interrogations, car elle impliquait de ce fait le versement d'une rémunération doublée aux agents travaillant le 1er mai.

Finalement, la loi n°2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 est venue supprimer ces dispositions. Les agents publics travaillant le 1er mai seront donc rémunérés comme un jour férié classique (soit une majoration des 2/3 de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires).

Permission de se constituer partie civile pour les élus

La loi n° 2023-23 du 24 janvier 2023 vise à permettre aux assemblées d'élus et aux différentes associations d'élus de se constituer partie civile pour soutenir pleinement, au pénal, une personne investie d'un mandat électif public victime d'agression. Retrouvez plus d'informations sur le sujet sur : Légifrance (legifrance.gouv.fr).

Indemnisation des demandeurs d'emploi au 1er février 2023

Le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage détermine, en application de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, les mesures réglementaires régissant l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les contributions des employeurs au régime d'assurance chômage, et l'ensemble des autres mesures portant règlement d'assurance chômage.

Il introduit notamment une modulation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation du marché du travail, à l'exception de ceux des départements et collectivités d'outre-mer, ou relevant des régimes spécifiques des intermittents du spectacle, des marins pêcheurs, des ouvriers dockers occasionnels et des expatriés pour lesquels les règles actuelles relatives à leur durée d'indemnisation sont maintenues.

→ Actuellement, la durée d'indemnisation dépend déjà de plusieurs facteurs (pour les moins de 53 ans, de la durée d'affiliation lors des 24 derniers mois, pour les 53 ans et plus, de la durée d'affiliation lors des 36 derniers mois). Depuis le 1er février 2023, cette durée d'indemnisation dépend de l'état du marché du travail :

- si le taux de chômage est inférieur à 9% ou s'il baisse durant trois trimestres consécutifs, la situation économique sera considérée comme bonne. La durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi sera réduite de 25%, en respectant une durée minimale de 6 mois. Ainsi, un demandeur d'emploi qui aura cotisé à hauteur de 24 mois verra la durée de ses droits réduits à 18 mois ;

- si le taux de chômage est supérieur à 9% ou s'il progresse de 0,8 point en un trimestre, la situation économique sera considérée comme dégradée et la durée d'indemnisation sera rétablie à son niveau actuel. Les demandeurs d'emploi pourront bénéficier d'un complément de fin de droits de 25%.

Cette modulation s'appliquera aux droits ouverts au titre

des fins de contrat de travail intervenues à compter du 1er février 2023 (à l'exception de ceux dont la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure à cette date). En revanche, il faudra toujours justifier de 6 mois de travail sur les 24 derniers mois pour bénéficier de l'assurance-chômage. Les règles de calcul de l'allocation chômage, mises en place en octobre 2021, ne sont pas modifiées.

Le texte prolonge également jusqu'au 31 août 2023 la première modulation des contributions d'assurance chômage (bonus-malus) qui a débuté le 1er septembre 2022 et établit la deuxième période de modulation du 1er septembre 2023 au 31 août 2024.

Fin des mesures dérogatoires Covid-19 au 1er février 2023



Le décret n°2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19 vient mettre fin, au 31 janvier 2023, à plusieurs mesures dérogatoires qui figuraient dans l'article 27 de la loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 :

- Les arrêts de travail dérogatoires pour Covid, qui permettaient aux agents publics d'être placés en ASA dans l'attente du résultat d'un test et de bénéficier d'un arrêt de travail dans des conditions dérogatoires au droit commun.

- La suspension du jour de carence pour Covid.

Aussi, à compter du 1er février 2023, les agents publics atteints par la Covid-19 sont placés en congé de maladie dans les conditions de droit commun, avec application du jour de carence. Ils ne peuvent plus se voir octroyer d'ASA dans l'attente du résultat d'un test de dépistage. Le télétravail peut alors être privilégié en cas d'agent symptomatique.

Par ailleurs, il convient de souligner que le dispositif d'activité partielle mis en place dans le secteur privé pour les personnes vulnérables, qui permettait l'octroi d'ASA aux agents publics vulnérables par analogie, a été prolongé finalement jusqu'au 28 février 2023.

Par conséquent, depuis le 1er mars 2023, les ASA pour personnes dites vulnérables ne peuvent plus être accordées. Les agents qui se trouvaient encore en ASA à ce titre doivent donc avoir repris leurs fonctions, dans des conditions adaptées le cas échéant, en fonction des préconisations du médecin du travail.

Retrouvez la note « Covid19 – Situation du personnel » mise à jour sur notre site Internet.

Filières Police municipale et Médico-sociale

Les décrets n°2023-95 du 15 février 2023 portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale et n°2023-96 du 15 février 2023 portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux ont été publiés au JO du 16 février.

Ces textes ont tout d'abord pour objet de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale et contiennent les apports suivants :

- Ils prévoient une dispense totale de formation pour les

fonctionnaires membres des trois corps de la police municipale de Paris ayant déjà satisfait à cette obligation et accueillis en détachement dans une autre commune dans un cadre d'emplois équivalent ;

- Ils insèrent un dispositif d'épreuve adaptée du concours externe de directeur de police municipale pour les titulaires d'un doctorat ;

- Ils alignent par ailleurs le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale ;

- Ils précisent que l'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est réservé aux personnes qui possèdent la nationalité française.

Par ailleurs, pour la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, les décrets :

- Précisent les conditions d'organisation des concours et suppriment la mention d'un concours « sur titres » pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, dans la mesure où seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois.

- Actualisent, conformément à la modification du décret statutaire des agents sociaux territoriaux, l'intitulé du concours permettant l'accès à ce cadre d'emplois.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés sont également mis à jour des dispositions du CGFP.



L'Espace Info aux Collectivités : un accompagnement au quotidien

Avec l'arrivée de l'outil GRC, le service Espace Info aux Collectivité (EIC) se dynamise. Les agents du service répondent à nos question sur son fonctionnement et sur leurs missions.

Quel est le rôle de l'EIC au sein du CDG ?

En remplacement du simple accueil qui existait auparavant, nous avons pour principales missions de répondre aux demandes dites « de 1er niveau » et de faciliter les démarches des collectivités auprès des services du CDG.

Pour jouer un rôle de soutien auprès des différents services du Centre de Gestion, nous échangeons régulièrement avec l'ensemble des pôles. Nous avons également réalisé une série d'immersions durant une semaine au sein des 5 pôles du CDG ce qui nous a permis de :

- Connaître les situations (réelles) de travail
- Définir quelles sont les questions les plus fréquemment posées
- Nous familiariser avec les outils métier utilisés pour répondre aux questions posées

L'Espace d'information est aujourd'hui un appui sur lequel peuvent compter l'ensemble des services du CDG. Le service a ainsi vocation à devenir la principale porte d'entrée des collectivités au Centre de Gestion.

En quoi l'EIC permet-il de développer l'accompagnement des collectivités ?

Nous avons une vision complète de l'offre de services que propose le CDG aux collectivités du département ce qui nous permet d'orienter au mieux les demandes entrantes.

En lien avec le service communication du Centre de Gestion, nous émettons les campagnes de mailing, faisons de la veille sur les réseaux sociaux, nourrissons le site internet et notamment les boîtes à outils, qui permettent aux collectivités de trouver plus facilement

l'information ou le document souhaité.

Grâce à ces missions diverses et variées, nous sommes toujours au fait des dernières actualités pour accompagner les collectivités.

Qu'apporte le logiciel GRC à l'accompagnement des collectivités ?

Les interfaces utilisateurs ont été optimisées, notamment en matière de demandes. Le portail propose en effet plusieurs champs pour qualifier au mieux une demande, afin qu'elle soit dirigée vers le bon interlocuteur du CDG 74.

Afin de répondre aux besoins de traçabilité des demandes aussi bien côté CDG que côté collectivités, chacun peut visualiser le statut d'une demande (affectée, en cours, en attente de précisions ...), la retrouver grâce à un moteur de recherche poussé et archiver la réponse apportée. Ainsi, les boîtes mails génériques des services du CDG ne seront progressivement plus utilisées et les échanges écrits transiteront via le logiciel. Il sera, bien entendu, toujours possible de nous joindre par téléphone.

Les collectivités ont la possibilité de mettre à jour leur contact disponible sur le portail ce qui nous permet d'avoir des listes de diffusion à jour pour l'envoi d'invitations, d'enquêtes ou de campagnes d'information.



A l'espace info, Jeevitha DOUCET et Céline LAMBERT accompagnent les collectivités

Quelles informations les collectivités/établissements peuvent-ils/elles retrouver sur le portail collectivités ?

Les utilisateurs du portail peuvent y retrouver diverses informations :

La fiche d'identité de leur collectivité

Les demandes formulées

La listes des collègues ayant un accès au portail

Un annuaire public avec des contacts utiles

La liste des prestations auxquelles adhère la collectivité



Besoin de renseignements sur le portail collectivités ?

Contactez notre service au 04.50.51.98.50 ou bien par mail à l'adresse cdg74@cdg74.fr

Quelques chiffres clés ...

416 collectivités ont pu bénéficier du portail GRC à son lancement

En 2022, **5283** appels ont été réceptionnés par l'espace info

+ 25%

d'entre eux ont été directement traités par les chargées de relations et de service aux collectivités du CDG74

5247

Plis reçus et près de 20% d'entre eux enregistrés par l'espace info

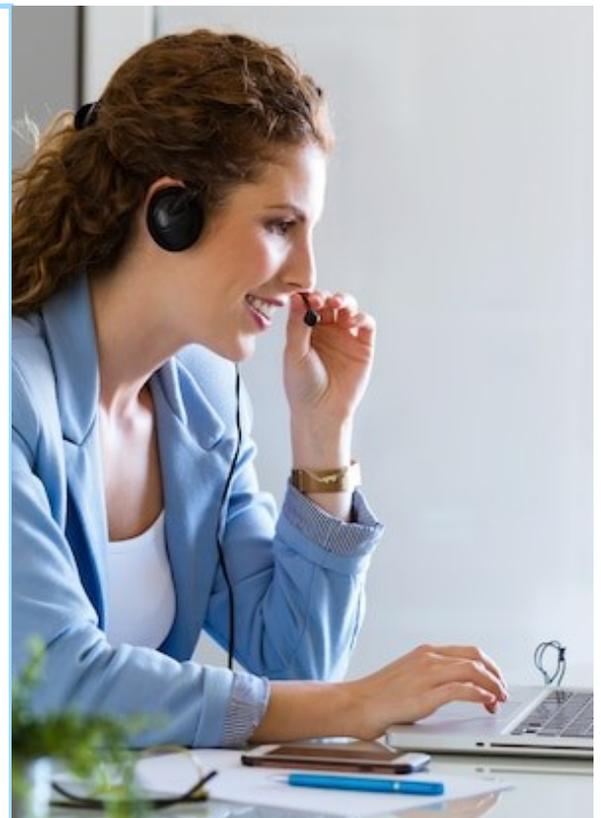
Permanences téléphoniques : ce qui a changé !

En lien avec la mise en œuvre de la démarche de GRC, depuis le 1er février, le pôle Carrières et Expertise Juridique propose de nouvelles modalités de saisine.

Les permanences téléphoniques sont ouvertes du lundi au vendredi, de 9h à 12h.

L'après-midi, vous pouvez prendre rendez-vous avec vos référents. Cela permet de leur poser des questions plus techniques sans surcharger leur ligne. Le rendez-vous permet également aux agents du CDG de préparer les réponses qui seront apportées.

Vous pouvez proposer un rendez-vous via l'outil GRC et ainsi identifier le niveau d'urgence de votre question. En renseignant sa thématique, celle-ci sera également orientée vers le bon interlocuteur.





Saint-Jean-de-Sixt : petite commune nichée dans les montagnes

Présentation générale

Saint-Jean-de-Sixt est une petite commune située dans la moitié sud du département de la Haute-Savoie. Sa population est en croissance constante et elle abrite aujourd'hui environ 1500 habitants prénommés les Saint-Jeandin.es.

Dominé par la chaîne des Aravis, située à seulement quelques kilomètres, Saint-Jean-de-Sixt offre un cadre montagnard et reposant au milieu d'un panorama exceptionnel. De nombreux chalets parsèment la commune et côtoient un patrimoine historique et culturel riche.



Loisirs et découvertes

Entouré par les montagnes, Saint-Jean-de-Sixt offre à tous ses visiteurs un lieu propice à la détente et à la contemplation de la nature environnante quelle que soit la période de l'année.

En hiver, le lieu est propice à la pratique de sports d'hiver. Les cinq sentiers, destinés à l'activité des raquettes, feront le bonheur des amateurs de cette discipline tandis que les enfants pourront profiter des pistes de luge aménagées.

En été, le sport reste à l'honneur. Trails organisés, vélo, randonnées, tennis ou saut à l'élastique satisferont les plus courageux. Pour les esprits en quête de culture, la commune a su préserver un patrimoine historique d'époque.

Côté gastronomie, plusieurs restaurants se sont installés progressivement dans la commune et proposent des spécialités haut-savoyardes qui raviront notamment les amateurs de fromages.

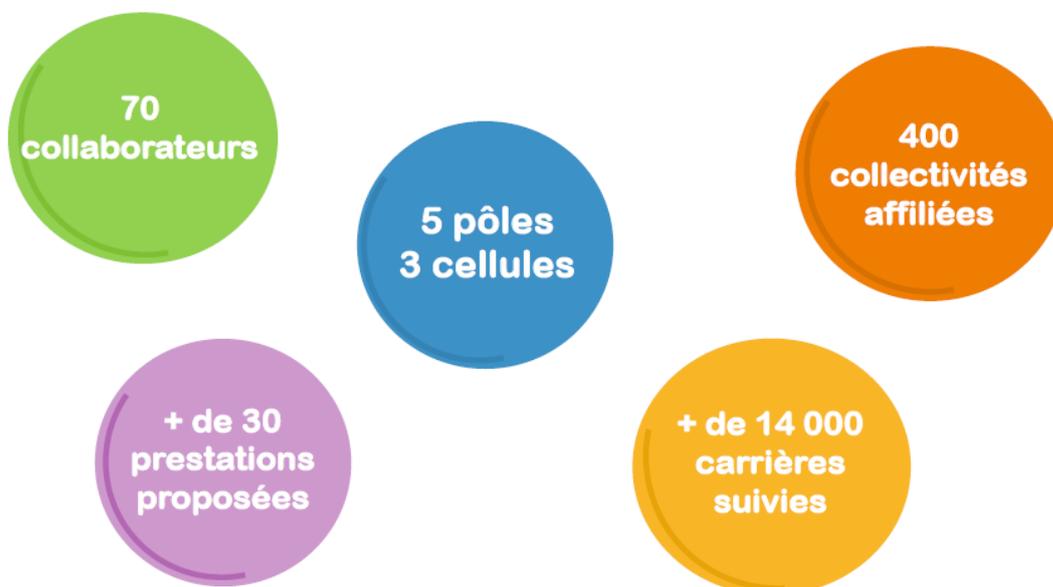
LE SAVIEZ-VOUS ?



Plusieurs croyances sont associées à l'attribution du nom de Saint-Jean-de-Sixt. D'un côté, le nom « Sixt » tirerait son origine de six rescapés d'une épidémie. De l'autre, le terme serait en fait associé au mot « scis », signifiant pierres fendues. La commune abrite en effet les traces de plusieurs carrières qui fournissaient des meules pour les moulins et des pierres pour les cheminées.

Le nom de Sain-Jean fut rajouté plus tard en l'honneur du Saint patron de la paroisse baptisé Saint Jean Baptiste. En associant les deux termes, est ainsi né le nom Saint-Jean-de-Sixt.

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 !