

Le Mag du CDG74

DOSSIER

Zoom sur le point d'indice, entre revalorisation et attribution supplémentaire... p.6-7

L'actu du CDG74

Une période riche en événements pour le CDG74

p.8-9

L'actu de nos services

Lancement de la campagne du RSU 2022 p.10

Nos communes à l'honneur

Duingt : Un village au passé médiéval bordant le lac d'Annecy

p. 18



SOMMAIRE



Edito



En bref

5/ L'essentiel du Mag

5/ Agenda



Dossier

6-7/ Zoom sur le point d'indice, entre revalorisation et attribution supplémentaire



L'actu du CDG74

8-9 / Une période riche en événements pour le CDG74



L'actu de nos services

10 / Gestion de la relation aux collectivités

10/ Emploi et animation territoriale



Juridique

11-14 / Le point sur l'actualité juridique

Zoom sur nos missions

15-17 / Infirmier de santé au travail : un métier riche et diversifié



Nos communes à l'honneur

18/ Duingt : un village au passé médiéval bordant le lac d'Annecy



édito



Cher(e)s collègues,

En cette période estivale, le CDG74 revient sur une actualité riche.

Entre les annonces sur la rémunération avec notamment la revalorisation du point d'indice, et les évènements qui ont ponctué le calendrier du printemps et du début d'été, le CDG74 reste actif.

Engagé sur le thème de l'attractivité, le CDG74 se mobilise sur le terrain pour faire connaître les métiers de la FPT. Présent au forum de l'emploi d'Annecy, nous avons aussi participé au village des métiers organisé par la CCFG tout en poursuivant le déploiement du jeu AGENT dont une soixantaine ont déjà trouvé leur place au sein des collectivités.

Courant mai, le CDG74 aux côtés du maire de Saint-Julien-en-Genevois a participé à la remise du livre blanc sur l'attractivité de la FPT dans les zones frontalières tendues, auprès du ministre de la transformation et de la fonction publiques. Le travail ne faiblit pas sur ce dossier avec une implication forte des CDGAURA qui ont élaboré un film sur l'intérêt et l'importance du métier de secrétaire de mairie. Nous restons plus que jamais déterminés à promouvoir nos métiers indispensables au bon fonctionnement des services publics. Pour exemple de la diversité des métiers, fonctions et missions, nous vous proposons un focus sur celui d'infirmier en santé au travail. Au sein d'une équipe pluridisciplinaire, l'infirmier(e) joue un rôle important avec le médecin du travail dans le repérage et le suivi de la santé des agents.

Côté immobilier, le chantier de Pré Billy avance bien et reste dans le calendrier prévu, à savoir une livraison fin 2023. S'ensuivra alors le second œuvre qui proposera un aménagement plus moderne et en cohérence avec l'organisation du CDG74. Une convention de soutien financier a été signée, le 26 mai dernier, entre le conseil départemental et le CDG74. Un grand merci pour cet engagement du CD74 qui vient appuyer les compétences et les services du CDG74 auprès de toutes les structures du département.

Avant une rentrée qui s'annonce bien dense avec notamment la campagne du RSU, je vous souhaite à toutes et tous un bel été reposant.

Antoine de MENTHON



L'essentiel du Mag :



Dossier Zoom sur le point d'indice, entre revalorisation et attribution supplémentaire (p. 6-7)

Le CDG74 vous aide à faire le point sur les changements apparus et ceux qui vont avoir lieu suite à la revalorisation du point d'indice.

L'actu de nos services Lancement de la campagne RSU 2022 (p.10)

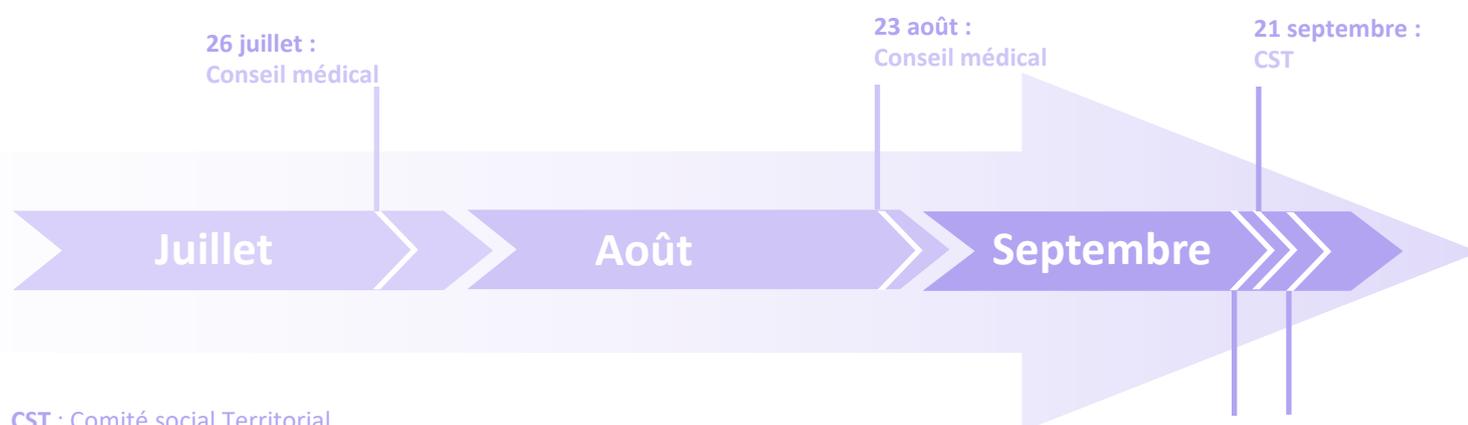
La campagne RSU 2022 est lancée ! Le service emploi et observatoire du CDG74 vous rappelle toutes les informations pratiques liées à cet exercice.



Zoom sur nos missions Infirmier de santé au travail : Un métier riche et diversifié (p. 15-17)

A travers plusieurs témoignages des agents du Pôle Santé au Travail du CDG74, découvrez le métier d'infirmier au travail.

Agenda :



CST : Comité social Territorial

CAP : Commission administrative paritaire

CCP : Commission consultative paritaire

Zoom sur le point d'indice, entre revalorisation et attribution supplémentaire

Le décret n°2023-519 du 28 juin 2023 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 29 juin.



Revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2023 et attribution de points d'indice supplémentaires à la même date, puis au 1er janvier 2024

Comme cela était annoncé, le point d'indice est revalorisé de 1,5% dans toute la fonction publique, avec effet au 1er juillet 2023. Ainsi, la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est portée à 5 907,34 euros à compter du 1er juillet 2023.

À la même date, les correspondances indice brut-indice majoré sont modifiées. Ainsi, 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 361, mais cet indice majoré correspond désormais à l'IB 367 (au lieu de 397 précédemment).

Les indices bruts applicables aux différents échelons en carrière ne sont pas modifiés. Ce sont les indices majorés correspondant à ces indices bruts qui sont, pour certains, réévalués, impactant la rémunération des agents concernés.

Pour les fonctionnaires, étant donné que leur traitement est calculé sur la base de l'indice majoré correspondant à leur grade et échelon, il paraît

nécessaire de prendre un arrêté portant attribution de points d'indice majoré (AT28) pour les agents concernés.

Les arrêtés en question seront générés automatiquement à partir du logiciel AGIRHE prochainement.

Pour les agents contractuels, étant donné que le décret précise qu'il concerne « les agents publics rémunérés sur la base d'un indice », un avenant au contrat peut être conclu si la rémunération prévue au contrat fait référence à un indice majoré, afin de mettre à jour cet indice. Les collectivités pourront utilement s'appuyer sur les tableaux ci-après, qui comportent les anciens et nouveaux indices majorés. La conclusion d'un avenant n'est toutefois pas une obligation à partir du moment où l'indice plancher est respecté (IM 361 depuis le 1er mai 2023, puis IM 366 au 1er janvier 2024).

En tout état de cause, les contractuels rémunérés sur la base d'un indice bénéficieront automatiquement en paie de l'augmentation du point d'indice de 1,5% au 1er juillet 2023, au même titre que les fonctionnaires.

Retrouvez ci-contre quelques-unes des correspondances applicables au 1er juillet 2023 :

Grille C1											
Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
IM	340 361	341 362	342 363	343 364	345 365	348 366	351 367	354 368	363 371	372	382

Grille C2												
Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IB	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
IM	341 362	343 364	346 365	354 368	360 369	365 371	370 372	380	392	404	412	420

Grille C3										
Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
IM	355 368	361 370	368 371	380	393	403	415	430	450	473

Grille B1													
Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
IB	389	395	397	401	415	431	452	478	500	513	538	563	597
IM	356 368	359 369	361 370	363 371	369 372	381	396	415	431	441	457	477	503

Grille B2												
Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IB	401	415	429	444	458	480	506	528	542	567	599	638
IM	363 371	369 372	379	390	401	416	436	452	461	480	504	534

Ce décret prévoit également les évolutions effectives au 1er janvier 2024, selon le même principe, c'est-à-dire que les indices bruts sont inchangés et les indices majorés correspondants tous augmentés de 5 points :

l'indice plancher fixé par l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 est porté à l'IM 366 (correspondant toujours à l'IB 367) ;

Les indices majorés sont revalorisés de 5 points pour toutes les grilles.

À titre d'illustration, voici les correspondances applicables au 1er janvier 2024 pour les agents en C1 :

Grille C1											
Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
IM	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387

Une période riche en événements pour le CDG74

Ces derniers mois ont été particulièrement dynamiques pour le CDG74. En plus de continuer à assurer un accompagnement auprès des collectivités, le CDG74 a organisé et participé à de nombreux événements afin d'apporter son expertise à un large public tout en continuant à mettre en place des actions pour veiller au bien-être de ses agents.

Le CD74 soutient le CDG74

Le 26 mai, le CDG74 s'est rendu à Pringy, sur le chantier du Pré Billy qui abrite ses futurs locaux, pour accueillir le Conseil Départemental de la Haute-Savoie (CD74).



(De gauche à droite) Antoine de MENTHON, Martial SADDIER, Valérie BOUVIER et Lionel TARDY étaient présents pour la signature.

Cette rencontre avait pour but d'officialiser l'obtention de la subvention accordée par le CD74 pour financer une partie de l'opération.

Après un discours du Président Antoine de MENTHON, et en présence notamment de Valérie BOUVIER, des membres du CODIR du CDG74, des responsables du chantier et notamment d'André BARBON, directeur de Teractem, de Martial SADDIER, Président du Conseil Départemental 74 et de Lionel TARDY, Président de Teractem et Vice-Président du CD74, les conventions ont officiellement été signées

Les participants ont également profité de cette occasion pour visiter la zone de chantier dans son ensemble. Ils se sont par la suite attardés plus particulièrement sur les futurs locaux du CDG74 et l'aménagement de ces espaces, qu'occuperont dans quelques mois nos équipes.

Un livre blanc pour aider à recruter

Sur initiative de la commune de Saint-Julien-en-Genevois et notamment de son Maire Mme LECHAUCHOI, un livre blanc portant sur l'attractivité des fonctions publiques a été rédigé et publié.

Issu du travail de groupes de réflexion pluridisciplinaires, auxquels a participé le CDG74, et soutenu par les parlementaires de la Haute-Savoie, ce document est riche en informations et en propositions. Il détaille notamment la difficulté pour recruter, analyse les spécificités des territoires et met en avant 80 propositions concrètes pour attirer, fidéliser et renforcer la visibilité du service public, particulièrement dans les zones frontalières tendues.

En présence notamment de Valérie BOUVIER, Directrice du CDG74 et d'Anne BLANC, 1ère Vice-Présidente, le projet a été présenté à la presse le 9 juin et a déjà suscité un vif intérêt.

Intéressé.e ? Ce livre blanc est disponible en libre accès sur le site internet du CDG74, rubrique « actualités ».



Place de l'emploi et de la formation : une session réussie

Le 1er juin matin, le CDG74 participait à la place de l'emploi et de la formation. Organisé par Pôle Emploi et en partenariat avec de nombreuses structures locales, cet événement a pour objectifs principaux de créer un lieu d'échanges autour de l'emploi, favoriser les rencontres entre demandeurs d'emploi et recruteurs et apporter informations et conseils.

La manifestation a connu une belle réussite en accueillant des centaines de personnes intéressées et en récoltant plusieurs dizaines de CV, dont certains ont débouché sur des embauches.



Le CDG74 était à la disposition du public pour promouvoir les emplois de la fonction publique. De nombreux CV ont été récoltés et serviront notamment à renforcer notre vivier de candidats pour le service des missions temporaires. Notre établissement était également présent à l'espace jeu pour faire tester (et approuver !) son serious game « nom de code A.G.E.N.T ».

Attractivité : 60 partenaires utilisent le serious game de découverte des métiers

Mettre un jeu au service de l'attractivité des métiers de la fonction publique auprès d'un public de collégiens et de lycéens, tel était l'enjeu de départ pour le CDG74.

Promesses plus que tenues puisque 60 partenaires ont déjà acquis le jeu, non seulement pour présenter les métiers dans les établissements, mais aussi pour l'utiliser en formation, lors de l'accueil de nouveaux agents, en accompagnement à la professionnalisation. Les équipes du CDG74 continuent également d'arpenter le territoire haut-savoyard pour offrir des démonstrations de l'utilisation du jeu lors de diverses manifestations.

Le CDG74 se mobilise pour la sécurité de ses agents

Fort de sa mobilisation au quotidien pour la sécurité de ses agents, le Centre de Gestion 74 s'est inscrit au label Employeur Engagé, qui permet de valoriser les structures œuvrant au bien-être de leur personnel.

Dans la continuité des actions déployées dans le cadre de ce dispositif, le CDG74 a participé à la grande campagne nationale des *Journées de la sécurité routière au travail*, qui se déroulait du 22 au 26 mai. Visant à sensibiliser ses agents aux risques encourus sur leur lieu de travail et lors de leurs déplacements, ceux-ci ont ainsi pu retrouver chaque jour des informations, conseils et astuces pour apprendre les bons gestes au volant (ou au guidon !) et rouler en toute sécurité.

Le CDG74 a également proposé au printemps à ses agents, un stage « premier témoin incendie ». Cette formation d'une journée, mélangeant théorie et exercices pratiques, a permis aux volontaires de connaître les bonnes pratiques à adopter en cas d'incendie.



Challenge mobilité : un nouveau record

Cette année encore, le CDG74 s'est mobilisé pour l'environnement en participant au Challenge Mobilité le 1er juin. Organisé par la région AuRA, cet événement a pour but d'inciter les salariés à venir travailler via un moyen de transport plus écologique que la voiture individuelle. Pour cette session 2023, ce sont une quinzaine d'agents qui ont joué le jeu et qui ont permis de parcourir environ 250 km de manière durable, battant ainsi de 10 km le record réalisé en 2022 !

Gestion de la relation aux collectivités

Gestion de la Relation aux Collectivités, une nouvelle « R »

Depuis le mois de février 2023, l'utilisation du portail collectivités et de l'application métiers progresse. Ces outils ont pour but de vous permettre de nous saisir quand vous le souhaitez, votre demande est ensuite orientée vers le bon interlocuteur et vous gardez la traçabilité de sa réponse.

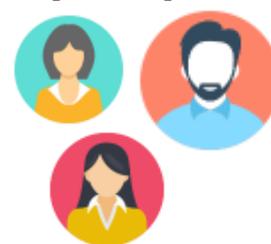
Une nouvelle aire des Relations entre collectivités et le CDG puisque ce sont déjà pas moins de 550 demandes qui ont transité via ce nouveau canal de communication depuis sa mise en place.

Chaque jour, l'espace d'information aux collectivités vous accompagne dans la création des profils d'accès, ou encore dans l'utilisation de l'outil.

Le CDG74 remercie les 500 agents qui ont créé et activé leur profil et se tient à votre disposition pour toute nouvelle création :

Par mail : cdg74@cdg74.fr

Par téléphone : 04 50 51 98 50



Emploi et animation territoriale

Lancement de la campagne du RSU 2022

La campagne du Rapport Social Unique (RSU) 2022 a débutée mi-mai avec l'envoi des mots de passe pour se connecter à l'application Données Sociales. La collecte des données s'achèvera le vendredi 29 septembre 2023.



Chaque année, de nombreuses collectivités s'appliquent à réaliser cet exercice et nous les en remercions. Cependant, de nombreux RSU sont transmis en dehors du délai de campagne fixé par le CDG 74, ce qui implique une clôture tardive de la collecte et une réduction du temps disponible pour traiter les données. Une campagne de RSU n'a de sens que par l'exploitation des informations collectées et les analyses

produites sont directement bénéfiques aux prises de décisions des collectivités. **Ainsi, les RSU devront être transmis jusqu'au 29 septembre 2023.** Le CDG 74 n'offre aucune garantie qu'un rapport transmis au-delà de cette date soit traité par ses services.

Un RSU non traité est considéré comme non réalisé. Pour rappel, la réalisation du RSU est inscrit à l'article L231-1 du CGFP. Cette obligation revêt plusieurs intérêts dont l'alimentation du dialogue social ainsi que la création d'analyses au service de l'attractivité d'une collectivité.

Si vous rencontrez des difficultés pour la réalisation de votre RSU, vous pouvez contacter le service études et statistiques qui se tient à la disposition des collectivités.

Par mail : rsm@cdg74.fr

Par téléphone : 04 50 51 86 67 ou via l'outil GRC.

Le point sur l'actualité juridique

Rappel - Lignes directrices de gestion RH

Depuis la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, chaque collectivité ou établissement -quels que soient le nombre d'agents et le nombre d'habitants- arrête ses lignes directrices de gestion.

Ce document, soumis à l'avis préalable du CST (Comité Social Territorial), détermine la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, et fixe des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Aucun avancement de grade ou demande de promotion interne n'est possible si les LDG n'ont pas été valablement établies.

Pour les structures ayant déjà fait le nécessaire, attention à la durée de validité des LDG, nécessairement limitée ! Il faudra prochainement arrêter de nouvelles LDG en ayant pris soin de solliciter au préalable l'avis du CST...

Retrouvez plus d'infos à ce sujet sur notre site Internet, dans la boîte à outils « Lignes directrices de gestion ».

Dispositif de signalement – déjà 222 collectivités et établissements adhérents

Depuis le 1er mai 2020, chaque employeur public - quels que soient le nombre d'agents et le nombre d'habitants- doit avoir mis en place un dispositif de signalement et de traitement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, de menaces ou d'actes d'intimidation (décret n°2020-256 du 13 mars 2020). En cas de carence, la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

Ce dispositif est mis en œuvre en interne ou en externe, pourvu qu'il respecte les préconisations et obligations fixées par les textes.



Il est possible d'adhérer au dispositif proposé par le CDG74 à tout moment, par arrêté du Maire ou du Président, étant précisé que ce service est inclus dans la cotisation additionnelle (pour les collectivités affiliées au CDG74).

Retrouvez plus d'infos à ce sujet sur notre site Internet, rubrique « Signalement et alerte ».

ATTENTION !

La cellule signalements constitue un moyen supplémentaire pour les victimes ou les témoins d'alerter leur employeur sur une situation afin d'y remédier. Elle ne dispose d'aucun pouvoir d'enquête, ne peut décider d'aucune sanction et ne se prononce que sur les éléments factuels et objectifs transmis par l'auteur de la saisine.

Médiation : 165 collectivités et établissements ont choisi d'adhérer à la MPO

Avec la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, et un décret du 25 mars 2022 venu en préciser le cadre réglementaire, la médiation préalable obligatoire (MPO) est désormais un dispositif pérennisé pour lequel les centres de gestion jouent un rôle renforcé.



Si votre collectivité ou établissement souhaite que le médiateur du CDG puisse intervenir avant toute contestation devant le juge administratif dans les domaines pour lesquels la MPO est réglementairement prévue, il convient de signer la convention-cadre dédiée après délibération.

Ce dispositif, facultatif, est inclus dans la cotisation additionnelle (pour les collectivités affiliées au CDG74). Il est possible d'y adhérer à tout moment, le dispositif entrant en vigueur le 1er jour du mois suivant la signature de la convention-cadre.

Retrouvez plus d'informations à ce sujet sur notre site Internet, rubrique « Médiation ».

Déontologie des agents publics, des élus et laïcité

Un agent public, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, doit se consacrer exclusivement à ses missions. Ce principe, qui supporte de nombreux aménagements, est parfois méconnu des agents. En outre, l'agent public doit respecter le principe de laïcité et se prémunir d'éventuels conflits d'intérêts. En cas de doute sur une situation, le référent déontologue ou le référent laïcité

du CDG 74 peut être saisi, par l'employeur comme par l'agent. Les exemples anonymisés présentés dans le rapport annuel du référent déontologue peuvent permettre aux employeurs de se positionner sur des situations similaires. Retrouvez une sélection des avis rendus en consultant le rapport d'activité dans la rubrique « Déontologie et laïcité » de notre site Internet.

Concernant les élus, l'article 218 de loi 3DS 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 » consacrés dans la Charte de l'élu local. 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, pour une mise en œuvre au 1er juin 2023.

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.

Ainsi, une délibération portant désignation du ou des référents déontologues ou des membres du collège qui le constituent, doit préciser la durée de l'exercice de ses fonctions, les modalités de sa saisine et de l'examen de celle-ci, ainsi que les conditions dans lesquelles les avis sont rendus.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter l'association des Maires de Haute-Savoie : maires74.asso.fr

Revalorisation de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Le décret n°2023-228 du 30 mars 2023 a autorisé le conseil d'administration de l'Unédic à revaloriser exceptionnellement le salaire de référence pris en compte dans la détermination du montant des allocations d'aide au retour à l'emploi ainsi que ce montant ou une partie de celui-ci. Il prend effet le 1er avril 2023 et vient s'ajouter à la traditionnelle revalorisation annuelle qui a lieu au 1er juillet. ▶

Relèvement du minimum de traitement au 1er mai 2023

Comme précédemment, l'indice plancher de rémunération a été de nouveau modifié au 1er mai 2023, avec le décret n°2023-312 du 26 avril 2023, afin d'éviter que certains fonctionnaires se retrouvent rémunérés sous le montant du SMIC et qu'une indemnité différentielle doive être déclenchée.

Ainsi, à compter de cette date, l'agent qui occupe un emploi doté d'un indice inférieur à l'IM 361 (au lieu de 353 précédemment) perçoit le traitement afférent à l'IM 361 (IB 397).

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 (361). 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 à minima à l'IM 361.

Suspension de l'obligation de vaccination Covid-19

L'obligation vaccinale, prévue par l'article 12 de la loi n°2021-1040 a été supprimée par le décret n°2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et des étudiants entré en vigueur le 15 mai 2023.

Ainsi, l'obligation vaccinale est levée pour les

personnels concernés.

En effet, il était prévu que "lorsque, au regard de l'évolution de la situation épidémiologique ou des connaissances médicales et scientifiques telles que constatées par la Haute Autorité de santé" l'obligation vaccinale n'est plus justifiée, celle-ci soit suspendue par décret, pour tout ou partie des catégories de personnels concernés. Elle est désormais suspendue pour la totalité des personnels auparavant soumis à une telle obligation depuis le 7 août 2021.

Retrouvez la note « Covid19 – Situation du personnel » mise à jour sur notre site Internet dans la boîte à outils santé et sécurité au travail, s'agissant notamment de la situation des agents suspendus puis réintégrés.



Réforme des retraites - décrets d'application

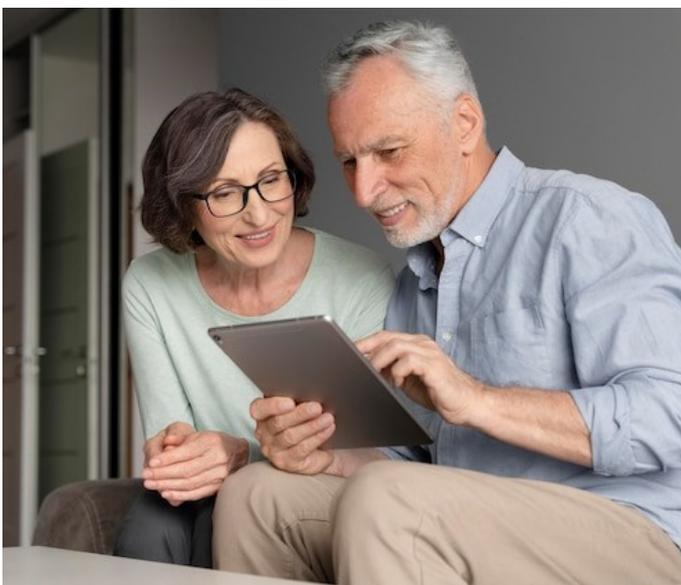
Les réunions d'information organisées par le CDG 74 en partenariat avec le CDG 15 les 4 et 5 avril 2023 ont permis de présenter les grandes dispositions votées dans le cadre de la réforme des retraites.

Certaines mesures sont définies pour l'ensemble des actifs (régime général et régimes spéciaux) et sont applicables directement, à compter du 1er septembre 2023.

Pour d'autres mesures, des décrets d'application sont nécessaires.

Ainsi, les deux premiers décrets d'application de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 ont été publiés au JORF du 4 juin 2023. Ils concernent le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, l'accélération du rythme de relèvement de la durée d'assurance et les dispositifs de retraite anticipée.

Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 transpose à l'ensemble des régimes de fonctionnaires les évolutions apportées par la loi du 14 avril 2023 relatives à l'âge d'ouverture des droits, à la durée d'assurance et aux conditions de départs anticipés. Le décret précise en outre les règles d'interpénétration entre les trois régimes de la fonction publique et de portabilité de l'un à l'autre des avantages associés à la catégorie active.



Et le décret n°2023-436 du 3 juin 2023 tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite. Il précise par ailleurs les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues, ainsi que les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.

Retrouvez la présentation réalisée et les informations de la CNRACL dans la rubrique « Actualités retraite » de notre site Internet.

Les mesures annoncées par le Gouvernement suite aux rencontres salariales 2023

Plusieurs textes sont attendus suite à ces annonces, mais aucun n'est encore publié à ce jour (30 juin 2023). Ainsi, sont annoncés :

Reconduction pour 2023 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) – pour 2022, le décret modifiant le décret n°2008-539 avait été publié au JORF du 2 août 2022 ;

Revalorisation dès septembre 2023 des frais de mission (plafonds des nuitées hôtelières et de l'indemnité repas) et de la prise en charge des abonnements aux transports collectifs ;

En septembre 2023, revalorisation du barème de monétisation des CET :

Catégorie A : 150€ brut au lieu de 135€

Catégorie B : 100€ brut au lieu de 90€

Catégorie C : 83€ brut au lieu de 75€

Création d'une prime « pouvoir d'achat » pour un versement avant fin 2023 ; dispositif facultatif pour les collectivités territoriales qui devront délibérer après avis du comité social territorial (CST) si elles souhaitent l'instaurer*.

Enfin, un décret semblable à celui concernant la fonction publique d'État (décret n°2023-448 du 7 juin 2023) modifiant les règles d'avancement de grade et de classement de certains fonctionnaires devrait être publié pour la fonction publique territoriale afin de « corriger » certains effets des reclassements intervenus au 1er septembre 2022 en catégorie B.

Retrouvez toutes les actualités publiées au fur et à mesure des parutions au Journal officiel sur notre site Internet.

*Source : https://www.transformation.gouv.fr/files/ressource/20230612_Rencontres_salariales_2023.pdf

Infirmier de santé au travail : Un métier riche et diversifié

Dans le cadre de ses missions facultatives proposées aux collectivités du territoire départemental, le CDG74 porte, depuis 1996, un service de médecine préventive. La structuration et l'organisation de ce service ont progressé avec le temps, afin de mieux répondre aux besoins et préoccupations des collectivités adhérentes en matière de santé au travail. Composé à l'origine exclusivement de médecins, le service de médecine préventive a progressivement intégré des infirmiers de santé au travail, permettant de constituer aujourd'hui une véritable équipe pluridisciplinaire, dont la plus-value est unanimement partagée. Les évolutions législatives et réglementaires successives ont très largement contribué à l'évolution et la diversification des missions confiées aux infirmiers de santé et ont ainsi permis au CDG74 d'affiner au fil du temps l'organisation et le fonctionnement de son service de médecine préventive.*

A travers le témoignages de nos agents, découvrez plus en détails le métier d'infirmier de santé au travail.



Dorothee DELIEGE, première infirmière recrutée par le CDG74 en 2008, partage ses souvenirs :



“A l'origine, j'ai été recrutée afin de mener des actions de prévention (travail sur écran, gestes et postures, risques professionnels...), animer des sessions de formation de secouriste – initiales et recyclages - par délégation du CNFPT, et dispenser des formations de Prévention des Risques liées à l'Activité Physique. En plus de ces missions, il m'a ensuite été demandé, en 2010, de mettre en place la première convention entre le CDG74 et le FIPHFP, afin d'assurer un meilleur soutien aux agents en situation de handicap et favoriser leur maintien dans l'emploi. En 2013, mes attributions ont beaucoup évolué puisque j'ai été repositionnée majoritairement sur la conduite des entretiens infirmiers. Une seconde collègue étant alors venue renforcer l'équipe afin de développer ce dispositif novateur et à l'époque expérimental, mais qui est devenu un mode de fonctionnement ordinaire et particulièrement efficace sur lequel personne aujourd'hui ne voudrait revenir. ”

Désormais au nombre de cinq et dans le cadre d'un protocole strict défini par les médecins du travail, sous leur contrôle et validation permanents, les infirmiers de santé au travail du CDG74 se voient déléguer des visites d'information et de prévention particulièrement variées : visites d'embauche, visites de saisonniers, visites périodiques, visites de suivi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, CACES, par exemple.

Ils participent également activement, à leurs côtés et sous leur pleine et entière responsabilité, aux différentes actions sur le milieu du travail (visites de sites, aménagements de postes, actions de sensibilisation...), aux CST ou formations spécialisées de ces derniers, et dédient par ailleurs une partie non négligeable de leur temps de travail, en lien étroit avec la chargée de mission handicap du CDG74, aux différents dispositifs et processus de reclassement professionnel et de maintien dans l'emploi.

Ces différents champs d'intervention sont la conséquence de compétences multiples et diversifiées reconnues, mais aussi la marque de la confiance que leur accordent les médecins du travail du CDG74.

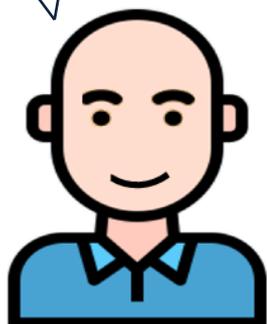
*Afin de fluidifier la lecture, l'emploi du masculin est utilisé pour désigner les infirmiers et les infirmières au travail.

L'ensemble de ces délégations de fonctions, qui donnent lieu à des échanges réguliers entre infirmiers et médecins du travail, permet par ricochet d'optimiser le temps disponible de ces derniers et de leur permettre de se concentrer sur les suivis de santé les plus complexes, sur lesquels leurs compétences techniques et médicales sont les plus nécessaires et indispensables, et sur lesquels les enjeux humains, médicaux, économiques et sociaux sont les plus importants à la fois pour les agents et leurs collectivités.

Elles permettent ainsi d'assurer une couverture particulièrement efficace des besoins en santé au travail des collectivités adhérentes et une réponse adaptée aux différents champs d'intervention de l'équipe pluridisciplinaire du CDG74.

Olivier BARAULT, médecin coordinateur du service de médecine préventive, témoigne de la pertinence de cette organisation

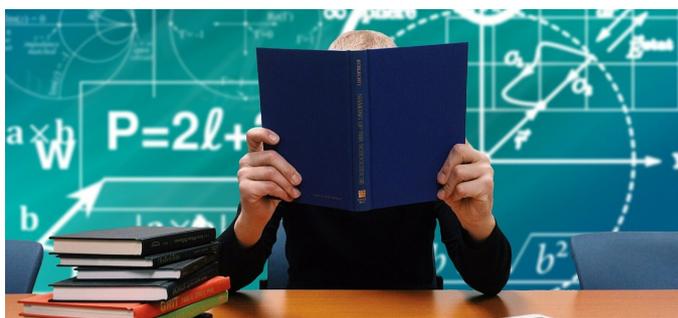
“ A l'heure où la démographie médicale est un enjeu national complexe, où le temps de travail tend à s'allonger, où les besoins en matière de santé suscitent de fortes attentes, la prise en compte qualitative et complète de la bonne adéquation entre la santé des individus et leurs conditions de travail est une démarche de prévention à la fois nécessaire, obligatoire réglementairement et ne pouvant résulter que du fruit du travail d'une équipe pluridisciplinaire dans laquelle le métier d'infirmier en santé trouve toute sa place. Le partage des compétences entre médecins et infirmiers, dans le strict respect des règles professionnelles et de la responsabilité, est une grande richesse tant pour les agents que pour le fonctionnement d'un pôle santé au travail. La dilution des missions, les regards croisés,



les approches sous divers prismes, les alternances de consultations, les actions en binômes sont autant d'atouts permettant d'assurer le fonctionnement durable d'une équipe de santé au travail. ”

Formation

Depuis le 31 mars 2023, les infirmiers en santé au travail doivent disposer d'une formation spécifique, telle que définie par le décret 2022-1664 du 27 novembre 2022.



La formation comprend au moins 240 heures d'enseignements théoriques et un stage de 105 heures de pratique professionnelle en santé au travail.

Les 5 infirmiers de santé au travail du CDG74 sont titulaires d'un diplôme d'université Santé au Travail, lequel répond aux exigences du décret susvisé.

Contenu de l'entretien infirmier

L'entretien infirmier, d'une durée d'environ 45 minutes, s'articule en trois parties : la première est consacrée aux aspects professionnels et techniques, la seconde s'attache au vécu au travail et la troisième est spécifiquement dédiée aux sujets de la santé.

Ces trois temps de questionnements permettent d'avoir une vision complète de la situation de l'agent. Ils sont complétés par un ensemble de mesures biométriques : taille, poids, tension, examens visio et audio.



Regards croisés ...

Karim BOUTELIOUA, infirmier de santé au travail



« Mon métier d'infirmier de santé au travail a un sens au quotidien. J'apprécie grandement de pouvoir promouvoir la santé, d'aller à la rencontre

des agents en collectivité et de travailler très concrètement avec eux à l'amélioration de leurs conditions de travail et à la préservation de leur santé, en leur prodiguant des conseils utiles et adaptés à leur situation.

Le travail en équipe pluridisciplinaire (médecins, assistantes médicales, préventeurs, psychologue, chargée de mission handicap), mais aussi avec d'autres experts (juristes, conseil médical) est une vraie richesse et permet d'exercer son activité médicale et de terrain en toute sécurité et dans une grande sérénité d'esprit ».

Marjorie d'ORAZIO, infirmière de santé au travail



« Nous évoluons en tant qu'infirmiers dans un domaine professionnel très spécifique, de par la diversité des missions inhérentes à la médecine du travail, mais aussi et surtout de l'expertise qu'elles requièrent à raison des particularités de la fonction publique territoriale, de ses filières et de ses métiers très riches et variés. Le caractère protéiforme de nos activités, exercées en confiance dans un cadre pluridisciplinaire où la place de chacun est respectée et valorisée, permet d'avancer efficacement dans la préservation de la santé des agents que nous suivons ».

Sylvie RODIER et Jean-François SAVAIN, médecins



« Les infirmiers de santé au travail mènent avant tout une action de terrain lors des entretiens qu'ils conduisent, permettant d'évaluer précisément la situation de chaque agent, de définir les besoins et les difficultés rencontrées, d'orienter si nécessaire vers une visite auprès du médecin du travail, programmer un nouvel entretien ou mettre en place une alternance entre les deux.

Leur présence régulière sur sites permet par ailleurs de détecter les problématiques vécues en collectivités, lesquelles justifient très souvent une approche globale en lien avec les services RH, les directions voire parfois même les élus.

Ils sont à la fois force de proposition dans la résolution des problématiques et une ressource très utile dans les accompagnements individuels ou les prise en charge collectives à mettre en place » .



Isabelle JACQUEMIN, infirmière de santé au travail

« Ce que j'aime particulièrement dans mon travail d'infirmière de santé au travail, ce sont les entretiens que nous conduisons avec les agents : il s'agit d'un vrai temps qui leur est consacré afin d'échanger sur leur travail et leur santé. C'est l'occasion pour eux de se pencher plus avant sur ces 2 sujets et pour nous de leur apporter conseils, recommandations et bonnes pratiques dans leur travail mais aussi pour mieux préserver leur santé au sens large. Ces conseils en prévention peuvent participer à l'amélioration de leurs conditions de travail afin qu'ils puissent rester en emploi le plus longtemps possible, dans les meilleures conditions envisageables pour leur santé.

Le suivi des agents permet aussi de créer un lien avec les collectivités. Nous pouvons nous rendre sur sites afin d'étudier des postes de travail ou plus généralement de mieux appréhender l'environnement de travail des agents, ce qui est essentiel dans notre pratique quotidienne.

Bien sûr nous ne travaillons pas seuls et c'est toute la richesse de notre exercice que d'avoir une équipe pluridisciplinaire et un médecin du travail qui nous délègue des missions, tout en supervisant leur bonne exécution. Le recours à l'expertise d'autres services du CDG est aussi un soutien indispensable dans l'examen des situations complexes ».

Duingt : Un village au passé médiéval bordant le lac d'Annecy

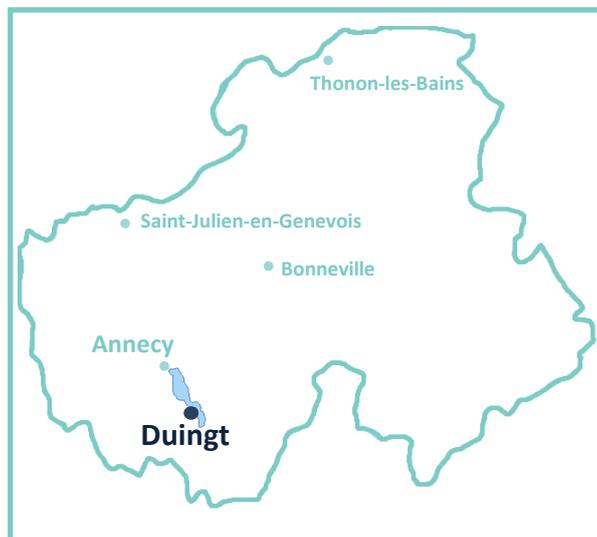


Présentation générale

Duingt est une petite commune située sur la rive ouest du lac d'Annecy, au sud-ouest du département Haut-Savoyard. Le village abrite aujourd'hui plus d'un millier d'habitants baptisés les dunois.

Surnommée la « perle du lac », Duingt attire chaque année de nombreux visiteurs venus contempler ses panoramas exceptionnels, entremêlant paysages aux eaux turquoise à la grandeur des montagnes.

Au cours du temps Duingt a su se réinventer tout en valorisant son héritage acquis au fil des décennies. Ainsi, au sein de son vieux village, la commune a su préserver une partie de son patrimoine, laissant découvrir au détour de ruelles, une architecture authentique qui témoigne de son passé de village médiéval.



Loisirs et découvertes

Bordant le lac d'Annecy, Duingt offre la possibilité de profiter de nombreuses activités aquatiques et des rives du lac. Baignade, paddle, canoë, pédalos, pique-nique ... Les attractions sont nombreuses et variées dès que la météo le permet. Mais les bords du lac ne sont pas le seul atout de la commune. En effet, plusieurs châteaux et vestiges historiques sont à découvrir.

Duingt est également le point de départ de plusieurs randonnées permettant de parcourir le patrimoine naturel riche qui entoure le village. Des petits commerces sont également éparpillés dans tout le centre-ville et proposent des pauses gourmandes, culturelles ou de découvertes artisanales aux visiteurs en quête d'authenticité.

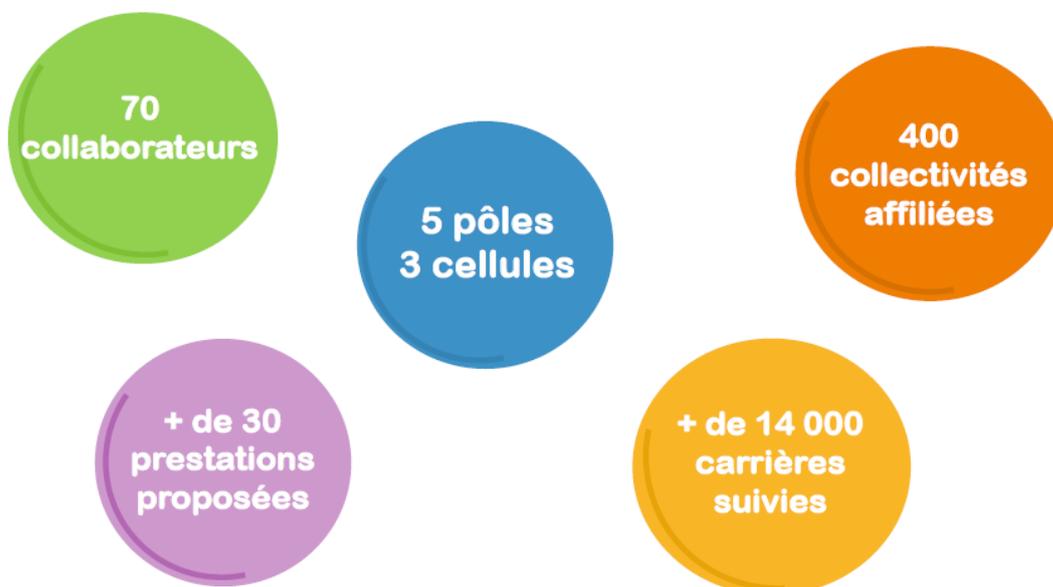
LE SAVIEZ-VOUS ?



En 2023 c'est l'école de Duingt qui a remporté le trophée de la mobilité douce décerné par le Grand Annecy. Ce défi, visant à valoriser les établissements mettant en place des solutions pour favoriser les transports respectueux de l'environnement, est décerné chaque année à la structure témoignant de la plus grande mobilisation.

Le trophée, désormais orné d'une nouvelle gravure du nom de la commune gagnante, sera remis en jeu en 2024.

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 !