

Le Mag du CDG74

「DOSSIER」

Renforcement de l'accès des
femmes aux postes à
responsabilités dans la Fonction
Publiquep.6-7

L'actu du département

Visite ministérielle :
des annonces et une feuille de route p.8-9

Zoom sur nos missions

Chargé d'études et statistiques p.16-17

Nos communes à l'honneur

La Roche-sur-Foron :
commune historique et dynamique p. 18



Numéro 39

octobre—novembre—décembre 2023

SOMMAIRE



Edito

5

En bref



5/ L'essentiel du Mag

5/ Agenda

6

Dossier



6-7/ Renforcement de l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans la Fonction Publique

8

L'actu du CDG74

8-9 / Une rentrée dynamique pour le CDG74

10

L'actu du département

10 / Visite ministérielle :
des annonces et une feuille de route

11

Juridique

11-15 / Le point sur l'actualité juridique



Zoom sur nos missions

16-17 / Chargé d'études statistiques

18

Nos communes à l'honneur

18/ La Roche-sur-Foron : commune
historique et dynamique



15

édito



Cher(e)s collègues,

L'attractivité est un sujet d'actualité. En effet, le secteur privé comme le public peinent à recruter. Si certaines causes sont partagées par tous, comme celui de l'enjeu démographique, d'autres sont propres à notre territoire dont le caractère frontalier ne peut être ignoré. Sous l'impulsion de Mme Le Cauchois, maire de Saint-Julien-en-Genevois, des ateliers se sont tenus, durant une année, pour évoquer les difficultés des 3 versants de la Fonction Publique et faire ainsi des propositions très concrètes.

Cela s'est traduit par la rédaction d'un livre blanc auquel le CDG74 a participé en appui technique. Ce livre remis, en mains propres par Madame Le cauchois, le 17 mai 2023, à Monsieur le ministre a permis de le sensibiliser aux spécificités de notre territoire. Il est ainsi venu le 28 septembre avec un panier de solutions pour certaines applicables rapidement pour d'autres encore à l'étude.

La rémunération, le logement, le déroulé de carrières, la formation sont notamment les thèmes qui sont au cœur des préoccupations des élus locaux confrontés aux difficultés de recrutement. Le CDG74, très attentif au sujet, continuera de travailler afin de contribuer aux réformes à venir et de défendre les intérêts de notre département.

Dans le prolongement du sujet recrutement celui de la fidélisation. Lors de la conférence régionale de l'emploi, qui s'est tenue à LYON, le 13 octobre, il a été abordé les causes de départ de la FPT. Une surprise les démissions, actes forts pour un agent public, qui ont augmenté de 30% entre 2019 et 2021.

Lors du forum des collectivités une conférence débat a approfondi les propositions faites par les élus locaux.

Plus que jamais le rôle prospectif des CDG est mis en avant avec son observatoire de l'emploi public.



N'hésitez pas à vous renseigner auprès des services du CDG74 si vous souhaitez bénéficier des statistiques sur votre commune.

Bonne lecture,
Antoine de MENTHON



L'essentiel du Mag :



Dossier

Renforcement de l'accès des femmes aux responsabilités dans la Fonction Publique (p. 6-7)

Suite à la parution de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'égalité professionnelle homme-femme, retrouvez la synthèse des principaux changements que cette loi apporte.

L'actu du département

Visite ministérielle : des annonces et une feuille de route (p.10)

Zoom sur les annonces faites par le ministre de la transformation et de la Fonction Publiques Stanislas Guerini lors de sa venue en Haute-Savoie le 28 septembre.

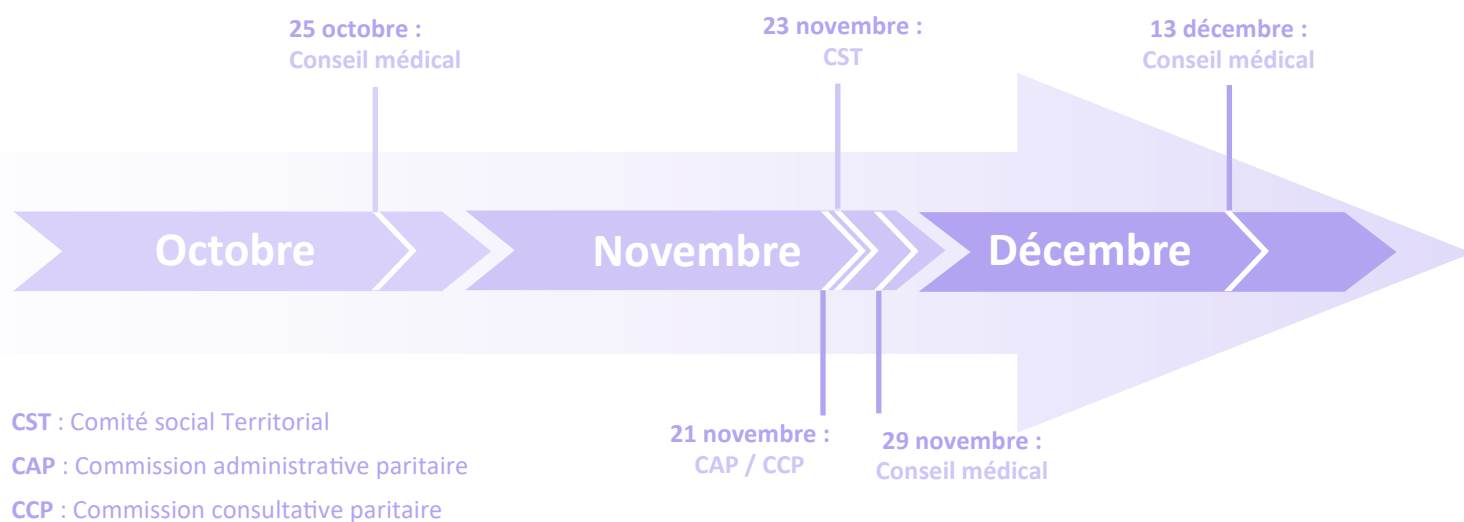


Zoom sur nos missions

Chargé d'études statistiques (p. 16-17)

A travers l'interview du chargé de statistiques du CDG74, découvrez un métier aux missions riches et concrètes.

Agenda :



Renforcement de l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans la Fonction Publique

Après une évaluation de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 qui avait posé les bases d'une meilleure égalité femmes-hommes dans la haute fonction publique, la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 est venue renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Zoom sur les trois volets que celle-ci comporte.



Le renforcement de la parité dans les nominations sur des emplois de direction (emplois fonctionnels) dans les collectivités de plus de 40 000 habitants

L'obligation de parité pour les nouvelles nominations sur des emplois de direction est renforcée, en imposant une stricte parité de **50% de personnes de chaque sexe**, alors que le texte actuellement en vigueur impose au moins 40% de personnes de chaque sexe.

Cette nouvelle disposition entrera en vigueur, pour la fonction publique territoriale, à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes, c'est-à-dire en 2026 pour les communes et EPCI et en 2028 pour les départements et régions.

La loi crée également une nouvelle obligation de publication annuelle du nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction. Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Le non-respect de cette obligation de publication est sanctionné par le versement d'une contribution forfaitaire par l'autorité territoriale concernée.

Le renforcement de la parité dans les emplois de direction (emplois fonctionnels) déjà occupés dans les collectivités de plus de 40 000 habitants

Le texte abroge, à compter du 1^{er} janvier 2027, la dérogation à l'obligation de verser une contribution

financière lorsque l'employeur ne respecte pas l'obligation de nomination d'au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois de direction. Cette dérogation prenait en compte les emplois déjà occupés. Son abrogation renforcera donc le respect de l'obligation au titre des nominations successives.

En revanche, cette disposition est remplacée par une autre, destinée à permettre à un employeur de se mettre en conformité progressivement avec son obligation, pour les emplois déjà occupés, à compter de cette même date.

Il est désormais précisé que la proportion de personnes de même sexe parmi les personnes occupant les emplois de direction ne peut être inférieure à 40%. Le respect de cette obligation est apprécié, au terme de chaque année civile, par autorité territoriale ou par EPCI.

Lorsque l'employeur ne se conforme pas à cette obligation, il dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Il publie, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. À l'expiration du délai de 3 ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière.

Le montant de la pénalité ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Il est fixé en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la représentation des femmes et des hommes dans la collectivité territoriale ou l'EPCI, des efforts constatés en la matière ainsi que des motifs du non-respect du taux fixé.

Lorsqu'une pénalité financière est appliquée, elle fait l'objet d'une publication sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, au plus tard 3 mois après qu'elle a été prononcée.

Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur ce fondement, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue en cas de non-respect de la parité dans les nouvelles nominations.

L'obligation de publicité est également ajoutée en la matière, à compter du 1^{er} janvier 2027 : les employeurs publient, chaque année, la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois de direction. Cette répartition est rendue publique sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Le non-respect de cette obligation de publication est sanctionné par le versement d'une contribution forfaitaire par l'autorité territoriale concernée.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (tous emplois confondus) dans les collectivités de plus de 40 000 habitants

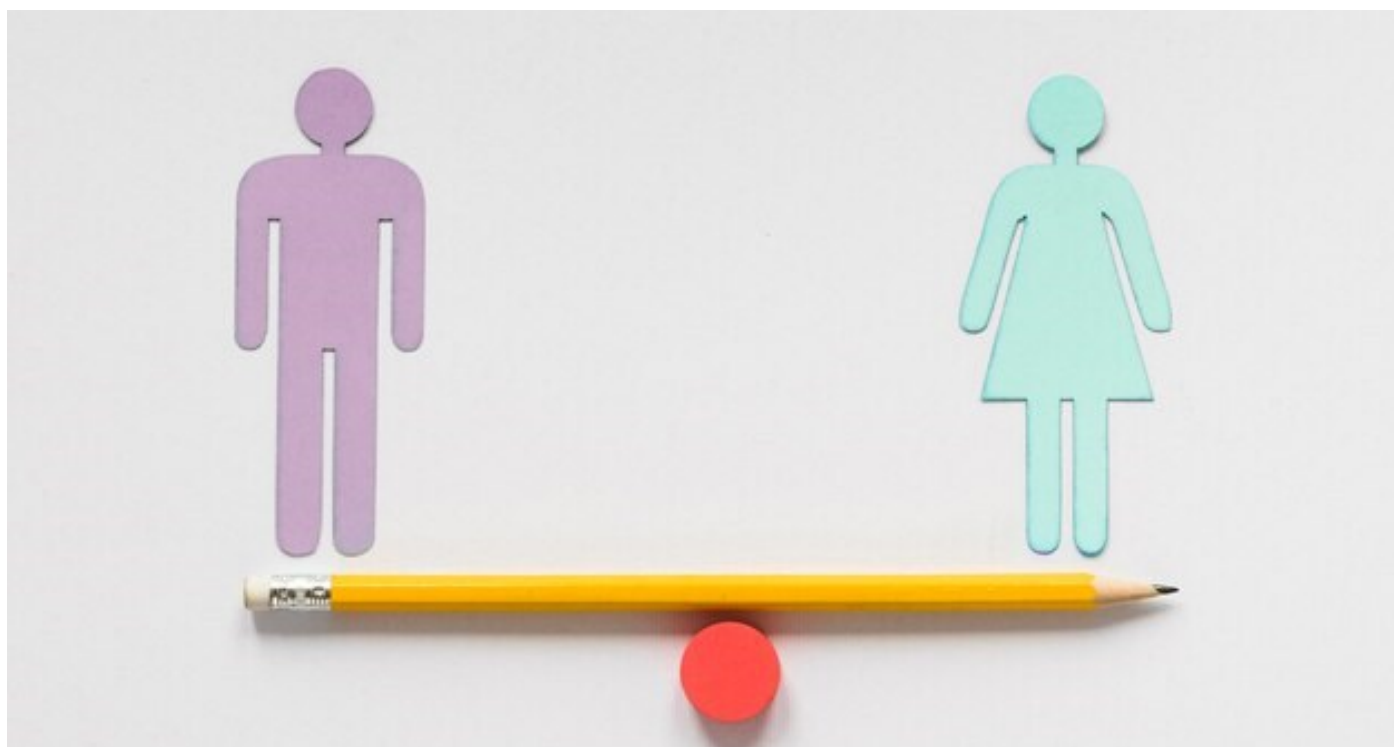
Au plus tard le 30 septembre 2024, les collectivités territoriales et établissements publics de plus de 40 000 habitants, employant au moins 50 agents, publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre

les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution forfaitaire est due, mais elle n'est pas cumulable avec la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (article L132-3 du CGFP).

Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs que la collectivité ou l'établissement s'est fixés sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés. L'employeur dispose d'un délai de 3 ans pour atteindre la cible visée.

À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels, non cumulable avec la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (article L132-3 du CGFP).



Annexe : tableau des pénalités relatives au non respect de l'égalité homme-femme

Nature de la pénalité/ contribution	Montant	Date d'application	Cumulable	Source (CGFP)
1. Pénalité pour absence d'élaboration du plan d'action égalité femmes-hommes	Maximum 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels	8 mai 2020 (pénalité appliquée, à défaut de transmission du plan au 1 ^{er} mars de l'année N+1, après mise en demeure dans un délai de 7 mois maximum)	Oui, sauf avec la contribution n°6 et la pénalité n°7	Article L132-3
2. Contribution pour absence de publication du nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction	Forfaitaire (à déterminer)	21 juillet 2023 (obligation de publication avant la fin de chaque année à compter de 2023)	Oui	Article L132-6-2
3. Contribution pour non-respect de l'obligation de nomination de 50% de femmes et d'hommes dans les emplois de direction	Nombre de personnes manquantes pour atteindre l'obligation, multiplié par un montant unitaire fixé par décret à	1 ^{er} janvier 2020 pour l'obligation à hauteur d'un minimum de 40% de femmes et d'hommes (passage à 50% à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes en 2026 et 2028)	Oui, sauf avec la pénalité n°4	Article L132-8 Décret n°2019-1561 modifiant le décret n°2012-601
4. Pénalité pour absence d'atteinte du minimum de 40% de femmes et d'hommes dans les emplois de direction	Maximum 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels	1 ^{er} janvier 2027	Oui, sauf avec la contribution n°3	Article L132-9-1
5. Contribution pour absence de publication de la répartition des femmes et des hommes dans les emplois de direction	Forfaitaire (à déterminer)	1 ^{er} janvier 2027	Oui	Article L132-9-2
6. Contribution pour absence de publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Forfaitaire (à déterminer)	Au plus tard le 30 septembre 2024	Oui, sauf avec la pénalité n°1	Article L132-9-4
7. Pénalité pour absence d'atteinte des objectifs de réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes	Maximum 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels	Au plus tard le 30 septembre 2024 (et après un délai de 3 ans pour vérifier l'atteinte des objectifs)	Oui, sauf avec la pénalité n°1	Article L132-9-5

Une rentrée dynamique pour le CDG74

Les événements à destination des collectivités ont repris afin d'apporter connaissances et échanges. Les animations internes sont également au rendez-vous afin de renforcer la cohésion d'équipe.

Découverte des futurs locaux du CDG74 par les agents

Mi-septembre, les agents du CDG74 ont pu découvrir leurs futurs locaux grâce à des visites organisées.

Par petits groupes et à l'aide d'un plan, la quarantaine d'agents intéressés ont pu déambuler dans le bâtiment et se projeter dans leurs futurs espaces de travail.

Guidés par l'entreprise Teractem, ils ont pu également avoir plus d'informations sur la zone du Pré Billy en général et sur la conception du bâtiment en particulier (géothermie, stationnements, logements, services de proximité ...)



Retour sur la journée d'information sur les risques psychosociaux

Le 19 septembre, nos équipes du Pôle Santé au Travail se sont retrouvées à Saint-Cergues pour animer une conférence et des ateliers sur les risques psycho-sociaux, en partenariat avec la mutuelle territoriale MNT. Environ 90 collectivités étaient présentes et ont permis de faire de cet événement une journée riche en échanges.

Encore un succès pour les p'tits dej du management

Après deux sessions en 2023 des p'tits dej du management, une troisième édition en octobre s'est de nouveau déroulée avec succès. Portant sur le thème de la coopération intergénérationnelle, les collectivités furent une nouvelle fois au rendez-vous. La dernière session de cette année se déroulera en décembre et **portera sur les outils de la médiation.**

Un séminaire pour maintenir et renforcer la cohésion entre agents

Comme toutes les années, les agents du CDG74 se sont retrouvés pour un séminaire riche en échanges.

Le matin fut placé sous le signe de la réflexion avec une présentation et des ateliers animés par Blaise Agresti et Adrien de Chilly de la société Mountain-Path.

En fin de matinée, Antoine de Menthon et Valérie Bouvier ont salué les missions réalisées par les agents qui ont obtenu des retours très favorables par les collectivités.

L'après-midi, les agents se sont retrouvés dans la commune de Menthon-Saint-Bernard pour visiter son célèbre château et son potager

Une belle journée pour permettre aux agents de se retrouver pour renforcer la cohésion d'équipe et l'esprit de groupe. Les différents ateliers auront également permis aux agents de faire de nombreux parallèles entre activités du séminaire et missions professionnelles.



Nouvelle édition de la Conférence Régionale de l'Emploi

Le 13 octobre se déroulait la Conférence Régionale de l'Emploi à Lyon. Accompagné du CDG38, Bruno Dauba, chargé de statistiques au CDG74 a ainsi pu partager son bilan statistique concernant les départs afin d'aider les intéressés à mieux comprendre les évolutions de comportements en lien avec les mutations sociétales.

— Visite ministérielle : des annonces et une feuille de route

Jeudi 28 septembre, le ministre de la transformation de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, s'est rendu à Saint-Julien-en-Genevois, en Préfecture et à la Communauté de communes des vallées de Thônes. Une visite sur le thème du coût de la vie pour les agents publics dans les territoires frontaliers de la Suisse (Haute-Savoie et Ain).

L'occasion pour lui d'échanger avec les acteurs locaux, avec pour commencer une mise en contexte du déroulé des travaux qui a abouti à la rédaction d'un livre blanc pour l'attractivité des fonctions publiques dans les zones frontalières tendues, par Madame le Maire de Saint-Julien-en-Genevois.

Monsieur le Préfet pour la fonction publique d'Etat et un représentant de l'ARS pour l'hospitalière ont pu évoquer leurs difficultés respectives. S'agissant de la fonction publique territoriale, c'est le Centre de gestion via la Directrice Valérie Bouvier, puis des agents et syndicats qui ont pu apporter leurs témoignages.

Au-delà de l'indemnité de résidence pour 61 communes évoquée largement dans la presse et dont la cartographie pourrait être évolutive, ces interventions ont mis en avant des propositions d'études concrètes et techniques :

- Bail dédié aux fonctionnaires avec des clauses de fonctions.
- Demande d'offrir la possibilité aux collectivités employeurs de sous-louer des locaux à des prix abordables à leurs agents.
- Proposition d'étudier une indexation régulière du point d'indice
- Reprise du statut en lien avec les questions de parcours professionnels et de tassement des grilles.
- Relance du sujet des quotas et de la sortie des examens professionnels de la promotion interne (décret à l'étude).
- Sensibilisation sur les questions des données dont

disposent les collectivités et qui constituent un véritable enjeu d'avenir.

Le Ministre a également annoncé le lancement d'une étude sur les parcours professionnels, il est revenu sur la prime exceptionnelle dite d'inflation et a longuement abordé le chantier du logement comme une préoccupation majeure du Gouvernement.

Enfin, la question de la formation a, elle aussi, été largement abordée. Alors que le CDG74 s'était préoccupé des problématiques de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, financement qui n'était garanti que pour l'année 2024, Monsieur le Ministre a pris l'engagement de financements pour 3 années. Sur ce sujet, sont également à l'étude la mise en place de formations diplômantes et certifiantes, ainsi que l'assouplissement de l'entrée dans la fonction publique pour les apprentis ou encore les personnes bénéficiant de diplômes spécifiques.



Valérie BOUVIER, DGS du CDG74 a pu évoquer les difficultés rencontrées par la FPT en Haute-Savoie.

Le point sur l'actualité juridique

Retraite progressive dans le cadre de la réforme des retraites

Le décret n°2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive est pris pour l'application de l'article 26 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.



Il détermine notamment les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la retraite progressive. Il adapte ce dispositif aux régimes des non-salariés agricoles, des clercs et salariés de notaire, de l'Opéra national de Paris et des mines, et l'étend aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale et hospitalière, aux ouvriers de l'Etat ainsi qu'aux professionnels libéraux et avocats.

Il entre en vigueur pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

Le service Carrières-retraite du CDG74 propose des ateliers pour les employeurs ayant des dossiers à compléter ou finaliser sur la plateforme Pep's de la CNRACL, ainsi que des entretiens individuels pour les agents amenés à prendre leur retraite dans moins de 5 ans.

Consultez la boîte à outils « Retraite » de notre site Internet ou contactez-nous via le portail GRC

Communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Le décret n°2023-845 du 30 août 2023 transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union

européenne. Il est pris en application de l'article L115-7 du code général de la fonction publique qui prévoit que les agents publics reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2023, les éléments suivants doivent être communiqués au moins 7 jours calendaires avant le recrutement de tout agent public :

- 1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- 2° Son cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- 3° La date de début d'exercice de ses fonctions ;
- 4° Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'article L327-1 du CGFP ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- 5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;
- 6° Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- 7° Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;
- 8° Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- 9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- 10° Ses droits à congés rémunérés ;
- 11° Ses droits à la formation ;

12° Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;

13° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;

14° Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

Le texte prévoit que la communication est effectuée par écrit, remis en mains propres ou adressés par envoi postal, ou mis à disposition sous format électronique. Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai prévu, l'agent public peut à tout moment en demander communication auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

En cas de changement de la situation de l'agent public appelant une modification de l'une de ces informations, cette communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

Cette obligation s'applique également en cas de détachement ou de mise à disposition, et pèse sur l'autorité d'accueil.

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels est également mis à jour pour ajouter certaines informations à préciser dans le contrat, conformément à la liste ci-dessus.

Mesures en faveur de l'amélioration du pouvoir d'achat des agents publics

Reconduction du dispositif de la GIPA pour 2023

Le dispositif de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) est prolongé pour l'année 2023 suite à la publication du décret n°2023-775 du 11 août 2023 et de l'arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Pour mémoire, la GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils des trois fonctions publiques et les agents contractuels employés de manière continue.

La GIPA au titre de 2023 résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et de l'indice des prix à la consommation, sur la période de référence du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Sont exclus du calcul : l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités.

Si le traitement indiciaire brut perçu au terme de la période de 4 ans a évolué moins vite que l'inflation, la GIPA est versée.

Les éléments retenus pour le calcul de la GIPA 2022 sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 8,19 % ;
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros ;
- valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros.

La GIPA est soumise aux cotisations sociales (CSG, CRDS), au RAFP et à l'impôt sur le revenu.

Consultez la note GIPA ainsi que le simulateur de calcul sur notre site Internet, dans la boîte à outils « Déroulement de carrière – Rémunération »

Augmentation de la prise en charge des abonnements de transport

Le décret n°2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail porte la part du coût de l'abonnement pris en charge par l'employeur de 50% à 75% à compter du 1^{er} septembre 2023.



Pour rappel, cette prise en charge partielle bénéficie à tous les agents publics et concerne :

1° Les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés les entreprises de transport public ;

2° Les abonnements à un service public de location de vélos.

La prise en charge partielle des abonnements mentionnée au 1° n'est pas cumulable avec celle mentionnée au 2° lorsqu'elle a pour objet de couvrir les mêmes trajets.

La prise en charge partielle des abonnements mentionnée au 1° est en revanche cumulable avec le forfait mobilités durables, pour les collectivités l'ayant instauré par délibération.

Consultez la note sur les frais de déplacement dans la FPT sur notre site Internet, dans la boîte à outils « Déroulement de carrière – Rémunération »

Revalorisation des taux des indemnités de mission

L'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat a été publié au JO du 21 septembre.

Les taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner sont désormais fixés ainsi :

	France métropolitaine	
	Taux de base	
	Avant le 22/09/2023	À partir du 22/09/2023
Hébergement	70€	90€
<i>Pour les travailleurs handicapés en situation de mobilité réduite : 150€ au lieu de 120€ précédemment</i>		
Repas	17,50€	20€

	France métropolitaine			
	Grandes villes (+200 000 hab) et Grand Paris		Ville de Paris	
	Avant le 22/09/2023	À partir du 22/09/2023	Avant le 22/09/2023	À partir du 22/09/2023
Hébergement	90€	120€	110€	140€
<i>Pour les travailleurs handicapés en situation de mobilité réduite : 150€ au lieu de 120€ précédemment</i>				
Repas	17,50€	20€	17,50€	20€

En fonction de la rédaction de leur délibération relative à ce sujet, les collectivités qui souhaitent augmenter les montants pris en charge dans ce cadre sont susceptibles de devoir délibérer de nouveau pour fixer les montants retenus dans la limite de ces taux maximums.

Protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

La loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité prévoit des protections supplémentaires pour les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale, incluant les agents publics :



• Cette allocation pourra désormais faire l'objet d'une avance dans l'attente de l'avis du service du contrôle médical de la CPAM ;

- Un bailleur ne pourra pas donner congé à un locataire bénéficiaire de cette allocation et dont les ressources annuelles sont inférieures à un plafond de ressources en vigueur pour l'attribution des logements locatifs, sans qu'un logement correspondant à ses besoins et à ses possibilités lui soit offert ;



- Une expérimentation est lancée dans 10 départements pendant 3 ans, pour que les organismes débiteurs des prestations familiales identifient et mettent en place des dispositifs visant à améliorer l'accompagnement des familles bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale, notamment pour les prémunir de difficultés financières et simplifier leur parcours ;
- Par contre, la majoration de l'allocation prévue par le code de la sécurité sociale pour la personne assumant seule la charge de l'enfant est supprimée.

La loi vient par ailleurs modifier le code général de la fonction publique pour :

- Préciser les dispositions relatives aux conséquences des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sur les congés annuels. En effet, l'article L622-1 du code précisait que les ASA n'entraient pas en compte dans le calcul des congés annuels, ce qui pouvait être interprété comme n'ayant pas d'effet sur les congés, ou au contraire comme devant générer une réduction des droits à congés. Le texte précise

désormais que « Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels », ce qui a le mérite de clarifier l'interprétation à retenir.

- Augmenter la durée de l'ASA de droit en cas de décès d'un enfant (modification de l'article L622-2 du CGFP) :

- Pour les enfants de moins de 25 ans, la durée de l'ASA passe de 7 jours ouvrés à 14 jours ouvrables ; cette durée est également étendue à tout enfant décédé, quel que soit son âge, si celui-ci était lui-même parent ; à ces 14 jours, s'ajoutent 8 jours, pouvant être fractionnés, à prendre dans l'année suivant le décès ;

- Pour les enfants de plus de 25 ans, la durée de l'ASA passe de 5 jours ouvrables à 12 jours ouvrables.

Enfin, ce texte vient modifier le code du travail en prévoyant qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale, sauf en cas de faute grave ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

Néanmoins, le code général de la fonction publique ne renvoie pas au code du travail pour l'encadrement de ce congé de présence parentale, à la différence des congés liés à la naissance. À défaut de transposition dans la fonction publique, ces dispositions ne sont donc pas applicables à ce jour aux employeurs publics.

Congé de présence parentale et congé de proche aidant

Le décret n°2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique précise tout d'abord les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci. Il faut pour cela que l'agent fournisse un nouveau certificat médical dans les mêmes conditions que pour l'octroi initial du congé (certificat attestant de la gravité

de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, et précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant), accompagné d'un avis du service du contrôle médical de la caisse primaire d'assurance maladie (nécessaire pour l'octroi de l'allocation journalière de présence parentale).

Par ailleurs, ce texte détermine le champ du bénéfice du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie n'ont désormais plus à être nécessairement d'une « particulière gravité », mais doivent nécessiter une aide régulière de la part d'un proche, dans les conditions définies réglementairement par le code du travail.

Enfin, il prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris de manière fractionnée par demi-journée. Cette possibilité entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours au 27 août 2023, ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

Le texte modifie à la fois les règles applicables aux fonctionnaires et aux contractuels, et met à jour les anciennes dispositions avec celles du code général de la fonction publique.

Modalités de prise du congé d'adoption

En application de l'article L631-8 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité a droit au congé d'adoption pour une durée égale à celle prévue par l'article L1225-37 du code du travail.



Ainsi, l'agent à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 16 semaines au plus, pris dans un délai et fractionné selon des modalités déterminées par décret.

Le décret n°2023-873 du 12 septembre 2023 relatif aux modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption vient préciser :

- le délai du congé d'adoption : il débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les 8 mois suivants cette date ;
- les possibilités de fractionnement : les périodes de congé peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune. Lorsque cette période est répartie entre les deux parents, elle peut être fractionnée pour chaque parent en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.



Chargé d'études et statistiques

Au CDG74, le service études et statistiques a vu ses missions évoluer pour mieux s'adapter au besoin des collectivités. Initialement créé en 2019 pour faire découvrir l'outil Open Data de la Gazette afin d'amener les collectivités à exploiter la donnée territoriale, le service offre aujourd'hui aux collectivités une réelle interprétation de celle-ci et demeure un outil stratégique indispensable pour mener des politiques RH et publiques.

Rencontre avec Bruno DAUBA, chargé d'études statistiques au CDG74.



Quelles sont les missions du service ?

Au fil des années, le service a développé de multiples missions. Parmi elles nous retrouvons par exemple :

- La mise à disposition d'un mini-diagnostic du territoire d'une collectivité ;
- La réalisation d'une étude territoriale approfondie
- La valorisation des données du Rapport Social Unique (RSU) via des études sur le département comme à la demande des collectivités ;
- La création de tableaux de bord ;
- Le conseil dans l'usage de la donnée ;
- La promotion de la culture de la donnée.

La manière de travailler aujourd'hui est-elle différente du début ?

Aujourd'hui le service études et statistiques s'engage pour sensibiliser les collectivités à cet enjeu (ex. rencontres avec les collectivités, visioconférences pour présenter les résultats d'une étude, l'intervention dans un conseil...) afin de faire comprendre aux collectivités l'intérêt majeur de la donnée. En effet, nous avons constaté la nécessité de développer la culture de la donnée dans la FPT.

Cette promotion de la culture de la donnée se fait aussi

auprès et en lien avec d'autres CDG pour renforcer l'impact de notre message.

Autre changement majeur et qui découle de ce constat, nous ne donnons plus d'accès à Open Data Gazette. Si une collectivité souhaite disposer de données territoriales, c'est le CDG 74 qui se chargera de les lui fournir directement.

La culture de la donnée, c'est quoi ?

C'est une méthodologie essentielle à l'usage de la donnée. Elle se décompose dans le triptyque suivant : recueillir, stocker et analyser. Elle suppose de respecter un minimum de standards pour garantir la fiabilité des données exploitées.

Quelles sont les difficultés auxquelles se heurte le service ?

Au CDG 74 nous disposons des bases de données, des outils, du savoir-faire et de l'organisation pour valoriser les données. La principale difficulté que nous rencontrons est de convaincre les collectivités d'appuyer leur prise de décision avec des données.

En qualité de partenaire de confiance et neutre, le CDG 74 dispose d'une place idéale pour accompagner les collectivités sur le sujet.

La seconde difficulté, et non des moindres, est la récolte des données. Le service études et statistiques est en charge de la campagne du RSU. Cette campagne est essentielle pour disposer d'informations précises sur de vastes champs des ressources humaines. Elle nous permet in fine de proposer des études comparatives tant attendues par les collectivités. D'ailleurs, les données du RSU permettent d'accompagner les collectivités sur le sujet phare du moment : l'attractivité de la FPT.

Néanmoins, il est compliqué de mobiliser les collectivités sur le sujet. Leur charge de travail, déjà importante, ne facilite pas la saisie du RSU. A noter toutefois que le RSU relève de l'article 231-1 du code général de la fonction publique et il est systématiquement demandé lors d'un contrôle de la Chambre Régionale des Comptes. Le CDG 74 ne compte plus les heures mobilisées pour aider les collectivités sur ce sujet qui, au-delà de l'obligation légale, est important pour le dialogue social et les prises de décisions.

Qu'est-ce qu'il y a de plus gratifiant à travailler dans ce service ?

Nous sommes amenés parfois à fournir des données pour la Préfecture, des commissions parlementaires voire au cabinet du ministre de la Fonction Publique. Cela fait

toujours plaisir de pouvoir informer les pouvoirs publics sur la situation de la FPT de Haute-Savoie et constitue une belle récompense au temps dédié à la collecte.

Quels sont les prochains objectifs du service ?

L'enjeu, pour nous comme pour les collectivités, est d'améliorer le délai de réalisation de la campagne du RSU. La collecte étant devenue annuelle, la charge de travail s'est aussi accrue pour notre service. Ce qui réduit notre marge de manœuvre pour valoriser ces données.

Nous souhaitons aussi montrer aux collectivités, qui ne font pas encore le RSU, que le temps mobilisé pour le faire est utile. Nombre d'entre elles pensent que, de par leur taille, il est inutile de remplir un tel rapport. **Néanmoins, plus nous disposons de données sur une strate de collectivités, plus nos comparaisons sont pertinentes. Comparaisons qui sont plébiscitées par les collectivités du département. Nous utilisons vos données.**

Un dernier conseil ?

La FPT n'est qu'au début d'un usage fluide de la donnée. Nous n'avons pas encore montré tout le potentiel qu'elle recèle.



Bruno DAUBA, chargé d'études et statistiques au CDG74



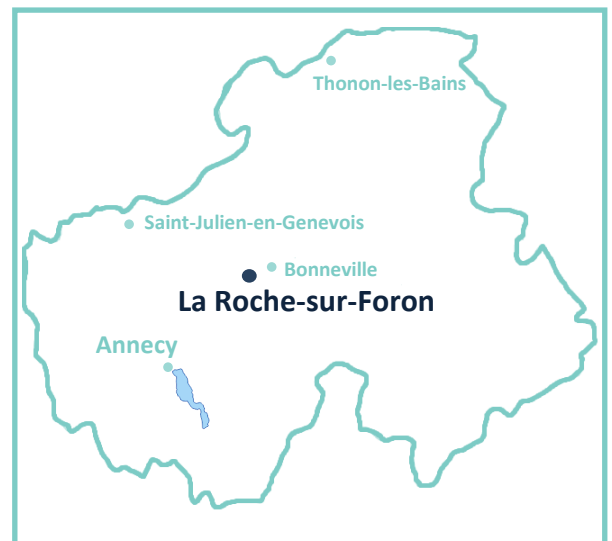
La Roche-sur-Foron : commune historique et dynamique

Présentation générale

La Roche-sur-Foron est une commune d'environ 11 000 habitants baptisés les rochois.es. Située proche de la sous-préfecture de Bonneville, la ville promeut son dynamisme mais aussi son patrimoine historique riche.

Ancienne cité médiévale, la commune a su préserver ce patrimoine riche en histoire tout en se modernisant ; elle est d'ailleurs la première ville d'Europe à se doter de l'éclairage public !

Souhaitant mettre en avant l'innovation, la culture et favoriser les échanges, la Roche-sur-Foron propose plusieurs dizaines de manifestations annuelles et accueille ainsi régulièrement des exposants venus de toute la France.



Loisirs et découvertes

Riche en histoire et en architecture, la Roche-sur-Foron organise fréquemment des visites guidées au sein de sa cité médiévale. De multiples commerces sont également répartis dans toute la commune et raviront les passants en quête de souvenirs locaux. Pour les plus gourmands, des petits restaurants dissimulés dans toute la commune sauront combler les appétits.

Pour les visiteurs en quête de beaux paysages, la Roche-sur-Foron offre un panorama sur les Alpes exceptionnel.

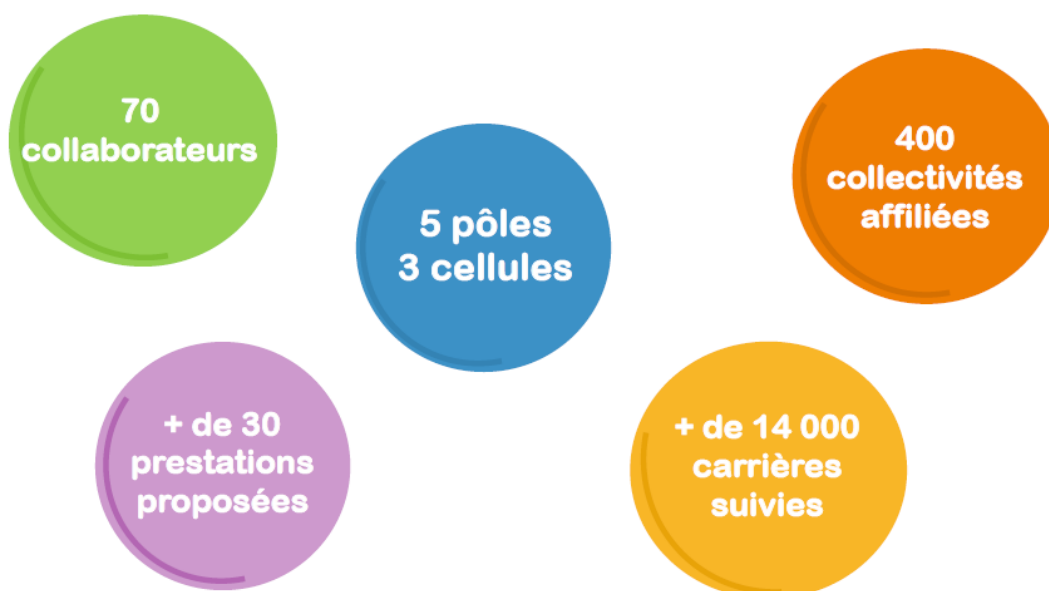
Que ce soit pour satisfaire des visiteurs venus pour flâner, se cultiver ou visiter, la Roche-sur-Foron a su s'adapter et propose aujourd'hui une diversité d'activités permettant à chacun de ressortir satisfait de sa visite.

LE SAVIEZ-VOUS ?



Chaque année au mois d'octobre, la Roche-sur-Foron accueille le Forum des Collectivités de Haute-Savoie. Incontournable lieu d'échanges et de rencontres pour les élus, les agents et les fournisseurs de la région, le forum réunit chaque année des dizaines d'exposants. En plus de pouvoir déambuler librement parmi les différents stands, dont celui du CDG74, le forum propose aux intéressés plusieurs conférences, animations et ateliers thématiques durant la journée. L'événement permet ainsi d'offrir à ses visiteurs une expérience riche en échanges et en découvertes dans le monde la Fonction Publique Territoriale.

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 !