

Le Mag du CDG74

「DOSSIER」

Des outils pour réduire
l'absentéisme au sein de la Fonction
Publique Territoriale **p.6-7**

L'actu de nos services

Les bilans de compétences :
pour qui ? Pourquoi ?

p.10

Zoom sur nos missions

La cellule handicap

p.16-17

Nos communes à l'honneur

Villy-le-Pelloux :
une commune proche de ses habitants

p.18



SOMMAIRE



Edito



En bref

5/ L'essentiel du Mag

5/ Agenda



Dossier

6-7/ L'absentéisme au sein de la Fonction Publique Territoriale



L'actu du CDG74

8/ Des formations à destination des agents des collectivités territoriales

9/ Une fin d'année placée sous le signe de l'écologie



L'actu de nos services

10/ Les bilans de compétences : pour qui ? Pourquoi ?

10/ Retour sur les rencontres statutaires

Juridique



11-15 / Le point sur l'actualité juridique



Zoom sur nos missions

16-17 / La cellule handicap



Nos communes à l'honneur

18 / Villy-le-Pelloux : une commune proche de ses habitants



édito

« Cher(e)s collègues,

Une nouvelle année s'ouvre et avec elle de nombreux projets en cours. Nous avons eu l'occasion d'évoquer à plusieurs reprises le sujet de l'attractivité et à travers ce thème ceux du recrutement et de la fidélisation. Le CDG74 a fortement contribué quant aux réflexions nationales sur le dossier.

2024 sera une année, sans aucun doute, de propositions à débattre pour apporter les réponses attendues par les élus locaux quant aux moyens nécessaires à l'exercice de leur engagement. Une première décision : la réforme de la promotion interne qui offre une méthode de calcul plus favorable.

Le CDG74 sera attentif aux évolutions proposées et se fera votre relai autant que de besoin. Nous restons mobilisés aux côtés des élus et des agents.

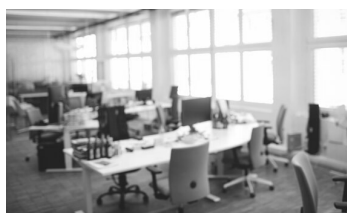
Je vous souhaite à tous une très belle année 2024 au service du collectif.

Bonne lecture,

Antoine de MENTHON



L'essentiel du Mag :



Dossier

L'absentéisme au sein de la Fonction Publique Territoriale (p. 6-7)

Lors de la journée de sensibilisation qui s'est tenue à Bonneville le jeudi 16 novembre, les différents enjeux de l'absentéisme ont été abordés ainsi que les outils pour le réduire.

L'actu du CDG

Des formations à destination des agents des collectivités territoriales (p.8)

En partenariat avec le CDG74, le cabinet en conseil Convergencia propose des formations destinées aux agents des collectivités territoriales. Les retours d'expérience sont très positifs.

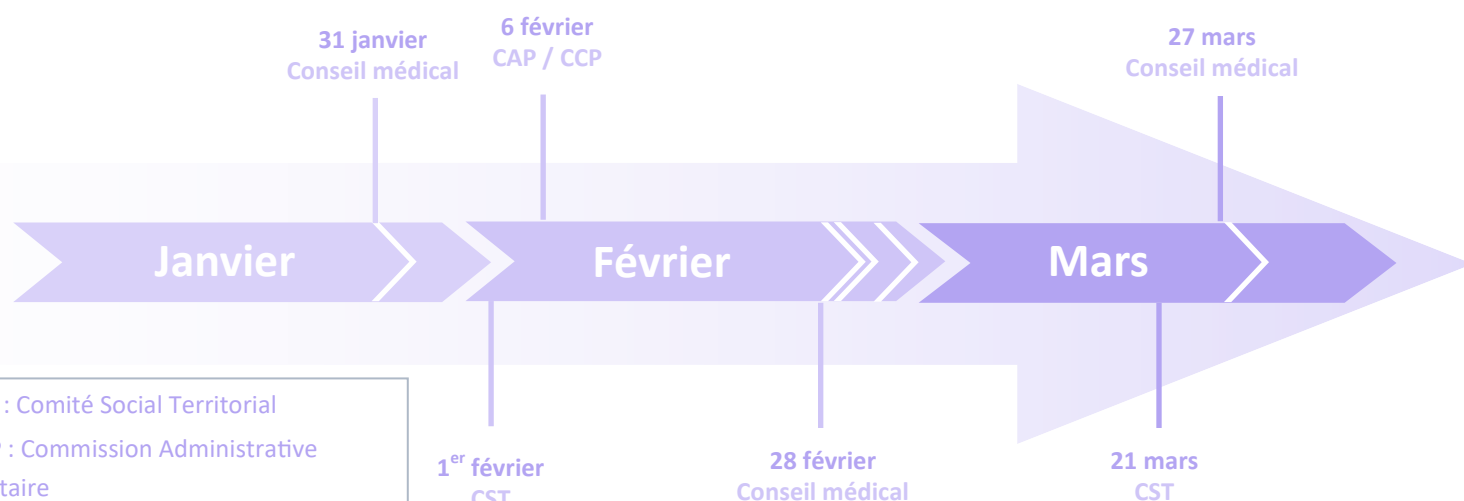


Zoom sur nos missions

La cellule handicap (p. 17-18)

Découvrez la cellule handicap du CDG74 : son rôle et le contexte dans lequel elle s'inscrit. Par ailleurs, une formation en apprentissage peut être aménagée pour être adaptée aux personnes en situation de handicap : on vous explique comment ça marche !

Agenda :



L'absentéisme au sein de la Fonction Publique Territoriale

« L'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendus au sens large : les ambiances physiques, l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé » - Définition de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)



L'enjeu de l'absentéisme dans les collectivités territoriales, « **comprendre, agir, réduire** », c'est sous cette thématique qu'une journée de sensibilisation organisée par le CDG74 s'est tenue à Bonneville le jeudi 16 novembre, en présence du Président du CDG M. de Menthon.

Combattre l'absentéisme, c'est d'abord le « **comprendre** ». C'était l'objectif du Cabinet Caracal, représenté par Monsieur Pierre Souchon et du CDG74 représenté par notre chargé d'études statistiques, Monsieur Bruno Dauba. A travers notamment la définition et l'analyse statistique des données du RSU de notre département, qui ont révélé être de réels indicateurs pour montrer qu'il n'existe pas seulement une sorte d'absentéisme, mais au contraire, différentes formes.

Après cet état des lieux exhaustif, Monsieur Laurent Lorimier, psychologue du travail et consultant du groupe « Hub Act », a apporté des éléments d'ordre plus individuel et organisationnel. La compréhension des facteurs du travail contribuant à l'absentéisme paraît être une action de prévention efficace. La notion de présentisme, faussant les chiffres réels de

l'absentéisme, a été abordée et mérite d'être étudiée et prise en compte.

La matinée s'est poursuivie avec notre équipe du CDG présentant un enjeu majeur en matière de gestion de l'absentéisme et s'imposant comme le socle de l'action d'un service de médecine préventive : éviter toute altération de la santé des agents, à l'occasion ou en raison de leur travail. Pour cela, le Dr Olivier Barault, médecin coordinateur de l'équipe de médecine préventive et Anne Fauconnet, responsable de la cellule handicap, ont présenté les outils du CDG permettant d'**accompagner les collectivités pour réduire** l'absentéisme avec l'aide du pôle santé au travail et du pôle emploi : maintien dans l'emploi, reclassement, études de poste et études ergonomiques, actions sur le milieu de travail, ateliers mobilités, ...

Suite à ces éléments, les intervenants de la MNT, partenaire de la journée, ont **précisé et défini** l'absentéisme pour mieux comprendre les actions et les types d'absentéismes. Puis ils ont incité les participants à mobiliser non pas une action individuelle mais des actions collectives cohérentes ainsi qu'un plan global passant par exemple par une enquête préalable.

La dernière intervention de la matinée était un **retour d'expérience** de la directrice du CCAS de la ville de Gannat qui a partagé les actions mises en place pour réduire considérablement l'absentéisme sur le secteur du maintien à domicile des personnes âgées. Les axes principaux visaient l'amélioration des conditions de travail et du rapport vie professionnelle / vie privée, en optant pour un management participatif laissant place à une meilleure reconnaissance et implication des aides à domicile travaillant pour sa structure.

Les 65 inscrits (agents RH, préventeurs, DGS, élus...) ont pu prendre du recul sur les informations collectées en travaillant l'après-midi en **ateliers** sur la gestion de l'absentéisme, autour de 3 grands thèmes prédéfinis. Ces ateliers ont permis à tous de pouvoir échanger autour de ces problématiques et de chercher des solutions en commun. Au cœur de leurs discussions : les questions de communication, du poids de l'absence des agents sur les équipes en place, d'amélioration d'accueil des agents absents à leur retour et plus globalement de leur organisation interne, le management bienveillant, le climat social, la démarche QVT...

Nous remercions vivement tous les participants pour leur aide et les messages positifs transmis suite à cette journée. L'enquête de satisfaction réalisée dans les suites immédiates a confirmé la bonne adhésion des participants et la pertinence des sujets étudiés.



QUELQUES CHIFFRES CLÉS ...

Les coûts financiers indirects de l'absentéisme sont **3 à 5** fois plus élevés que les coûts directs.

Le coût moyen de l'absentéisme par agent / an est estimé à **4 000€**.

Entre 2019 et 2021, en Haute-Savoie, le nombre d'agents absents a augmenté de **5%**. Sur la même période, le nombre de journées d'absence par agent a également grimpé de **11%**.

1€ investi pour dans des politiques de prévention, c'est **2€** économisés pour les employeurs.

En 2021, en Haute-Savoie, le taux d'absentéisme des agents titulaires / stagiaires était de **7,8%**. Il était de **2,4%** pour les agents contractuels permanents.

Des formations à destination des agents des collectivités territoriales

En partenariat avec le CDG74, le cabinet en conseil Convergencia propose des formations destinées aux agents des collectivités territoriales. Le cabinet a vocation à développer les compétences professionnelles des agents de la Fonction Publique Territoriale en proposant des formations dynamiques grâce à l'appui d'une pédagogie active et de nombreux outils innovants, didactiques, ludiques et des outils digitaux.

Toutes les formations intègrent plusieurs dimensions allant des pratiques professionnelles, aux connaissances et compétences liées à l'exercice d'un métier, y compris le cadre légal et déontologique, en passant par les notions fondamentales théoriques, jusqu'aux échanges de pratiques entre les participants.



En 2023, les sessions de formation proposées en partenariat avec le Centre de Gestion portaient sur :

- L'élaboration du budget de fonctionnement et d'investissement d'une collectivité locale
- Le pilotage du recrutement et le développement des emplois et des compétences dans la fonction publique territoriale
- La gestion de la carrière et des salaires des agents titulaires et contractuels de la fonction publique territoriale
- L'exécution du budget de fonctionnement et d'investissement d'une collectivité locale

La prochaine formation « **Elaborer et exécuter un marché public** » se déroulera les 12, 13, 27, 28 et 29 mars 2024 à La Roche-sur-Foron. Elle a été spécialement conçue pour les professionnels des collectivités locales chargés de l'exécution des marchés publics. Son objectif principal est de fournir aux agents les connaissances et les compétences nécessaires pour comprendre la réglementation encadrant les achats publics, connaître les différentes procédures applicables, élaborer les règlements et procédures de passation des marchés, organiser la fonction achats, analyser les candidatures et les offres, exécuter administrativement et financièrement un marché public.

Pour plus de renseignements, rendez-vous sur le site www.convergencia-conseil.com

Dans un contexte où les collectivités ont du mal à recruter-former des agents sur les ressources humaines, le CDG74 en partenariat avec CONVERGENCIA a développé un dispositif intéressant pour les collectivités sur cette matière.

Une formation et un examen certifiant qui permettent, malgré la complexité de la matière, d'appréhender tous les savoir-faire attendus sur un poste d'assistant(e) RH.

Ayant participé au jury de certification, j'ai pu évaluer au travers des candidats, la qualité de la formation et de la certification qui leur permettront d'avoir toutes les clés pour évoluer sereinement sur ce type de poste.

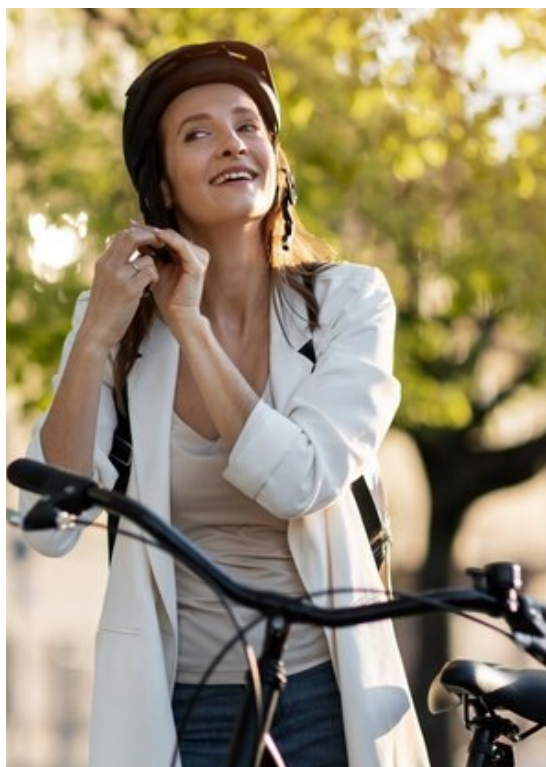
Un vrai plus pour les collectivités !

Théodora Mendez, DRH à la Mairie de La Clusaz

Je recommande cette formation à tous les agents (avec ou sans expérience) qui œuvrent dans les services des ressources humaines. J'ai apprécié les interventions des formateurs, des personnes de terrains, qui répondent aux problématiques de notre quotidien. Je repars avec des méthodes et outils concrets, facilitant ainsi mon travail au quotidien. Merci à tous.

Nelly DELA VOET, Secrétaire Générale à la Mairie de Saxel

Une fin d'année placée sous le signe de l'écologie



Projet d'achat d'un Vélo à Assistance Electrique

Une enquête a été diffusée auprès de l'ensemble des agents du Centre de Gestion afin de connaître leurs habitudes en matière de mobilité professionnelle et d'avoir leur opinion sur le projet d'achat d'un Vélo à Assistance Electrique (VAE).

Il en ressort que parmi les agents amenés à effectuer des déplacements sur le bassin annécien dans le cadre de leur fonction, 67% seraient prêts à utiliser un VAE pour faire ces trajets. Certains freins ont aussi été évoqués, tels que la dangerosité de certains

itinéraires (manque d'éclairage, absence de piste cyclable ...), les conditions météorologiques, la distance ...

Néanmoins pour la majorité des répondants, se déplacer en VAE, représente certains avantages, notamment :

- une facilité de stationnement en ville
- un gain de temps de trajet
- s'épargner le stress de la conduite en agglomération

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le conseil d'administration du CDG74 s'est montré favorable à cette acquisition !

Des formations à l'éco-conduite pour les agents

Les 26 et 28 septembre, plusieurs agents du CDG ont bénéficié d'une formation à l'éco-conduite.

L'éco-conduite est un comportement citoyen permettant de réduire sa consommation de carburant, de limiter les émissions de gaz à effet de serre responsables du réchauffement climatique et de diminuer le risque d'accident.

Lors de cette formation une demi-journée a été dédiée à la partie théorique puis chaque agent a pu mettre en pratique ces usages grâce à 1h de conduite accompagnée du formateur.

Ainsi plusieurs bonnes pratiques ont pu être transmises aux agents,

notamment :

- Adopter une conduite souple : démarrer en douceur et passer sans attendre le rapport supérieur pour éviter les sur-régimes qui occasionnent une surconsommation de carburant de 20%.
- Anticiper les ralentissements : utiliser le frein moteur plutôt que la pédale de frein.
- Réduire encore la vitesse : 10 km/h en moins permettent d'économiser jusqu'à 5 litres de carburant et de réduire de 12,5% (soit 12 kg) les émissions de CO₂ sur 500 km.
- Couper le moteur lors d'un arrêt prolongé : arrêter puis redémarrer un véhicule permet de consommer moins de carburant que de laisser tourner le moteur au ralenti plus de

20 secondes.

- Ne pas abuser de la climatisation : la surconsommation de carburant due à la climatisation peut atteindre 10% sur route et 25% en ville. Moins de climatisation c'est 15% de CO₂ rejetés en moins sur 100 km.

La formation a été grandement appréciée par l'ensemble des participants.

De prochaines sessions seront organisées en 2024.



Les bilans de compétences : pour qui ? Pourquoi ?

Le bilan de compétences est une prestation proposée par le CDG74 aux agents et aux collectivités du département depuis septembre 2020. Cet outil vous aidera pour une prise de décision, si vous envisagez une évolution professionnelle. N'hésitez pas à faire appel à Bernadette CRUZ, adjointe à la direction du pôle Emploi et Animation Territoriale, pour y avoir recours.

Il vous permet de :

- Répondre à vos questions sur votre avenir professionnel ;
- Faire un point sur votre parcours, sur vos compétences et notamment sur celles transférables sur un autre poste ;
- Réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle au sein du secteur public ou autre secteur d'activité.

Le bilan de compétences est demandé par le collaborateur à son employeur ou proposé par l'employeur. Il est réalisé par un prestataire extérieur à la collectivité, selon des étapes bien précises :

1

Phase préliminaire

Définir et analyser la nature des besoins

Informar des conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes et des techniques utilisées

2

Phase d'investigation

Analyser ses motivations et ses intérêts professionnels et personnels
Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles
Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

3

Phase de conclusion

Prendre connaissance des résultats de la phase d'investigation

Recenser les points d'appui et les points de vigilance par rapport au projet

Définir le plan d'action

Finaliser avec le consultant, le document de synthèse détaillé du bilan de compétences. Ce document est remis à l'agent. Il est sa propriété. Il peut être communiqué à la collectivité uniquement avec l'accord de l'agent.

La durée d'un bilan de compétences est de 24 heures maximum fractionnables, sur 4 mois en moyenne. Il faut compter 12 heures de face à face avec le prestataire et le temps restant est du travail personnel à effectuer entre chaque rendez-vous. Tous les agents territoriaux, fonctionnaires et contractuels, peuvent en bénéficier.

Pour plus de renseignements, rendez-vous sur le site internet du CDG, onglet « *emploi /concours* », rubrique « [bilan de compétences](#) »

Retour sur les rencontres statutaires

Les rencontres statutaires organisées par le service expertise juridique du CDG se sont tenues le 5 décembre à Archamps et le 7 décembre à Thyez.

Consacrées aux actualités juridiques de la fonction publique territoriale et aux agents contractuels, elles ont réuni plus de 140 agents des services RH de différentes collectivités du département.

Pour ceux qui n'auraient pas pu participer à ces rencontres, le support de présentation, enrichi des différentes questions posées par les participants, a été mis en ligne sur notre site internet, onglet « *carrières / expertise juridique* », rubrique « [rencontres statutaires](#) ».



Zoom sur la limite d'âge des agents publics

Les limites d'âge s'appliquent pour les fonctionnaires, qu'ils soient affiliés CNRACL ou régime général et les agents contractuels de droit public. En revanche, elles ne sont pas opposables aux personnes qui accomplissent une mission ponctuelle, sans lien de subordination juridique, à la demande de l'employeur public, c'est-à-dire aux « vacataires » (art. 6-2 loi n°84-834 du 13 septembre 1984).

Ainsi, pour les fonctionnaires relevant de la catégorie « sédentaire » (art. L556-1 du

CGFP) et les agents contractuels (art. L556-11 du CGFP), l'âge limite est fixé à 67 ans et un maintien en fonctions est possible **jusqu'à 70 ans maximum**.

Ce maintien en fonctions intervient sur autorisation de l'employeur. Aucune condition n'est requise. Le refus d'autorisation doit être motivé. Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions, de la prolongation d'activité pour carrière et du recul de la limite d'âge pour charges familiales ne peut pas conduire l'agent public à être maintenu en fonctions au-delà de 70 ans.

Le fonctionnaire ayant atteint la limite d'âge qui lui est applicable

devra être radié des cadres d'office à compter du lendemain de son anniversaire et mis en retraite (art. 2 décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

L'agent contractuel ne peut pas être nouvellement recruté s'il a atteint l'âge de 67 ans et pourra voir sa relation contractuelle prolongée jusqu'à ses 70 ans. Un contrat conclu en méconnaissance de ces dispositions serait déclaré « nul et non avenue », la limite d'âge entraînant « de plein droit la rupture de tout lien entre l'agent concerné et le service » (CAA Lyon n°20LY0041014 septembre 2022).

Filière médico-sociale : revalorisation de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit du 1^{er} septembre au 31 décembre 2023

L'arrêté du 6 septembre 2023 portant majoration exceptionnelle des taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière, prolonge le dispositif de revalorisation des taux de ces indemnités pour la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2023.

Le taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit est, pour cette période, fixé à **0,34 euro**.

Ces dispositions, pour être transposables dans la fonction publique territoriale à certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale, nécessiteront de faire l'objet d'une **nouvelle**

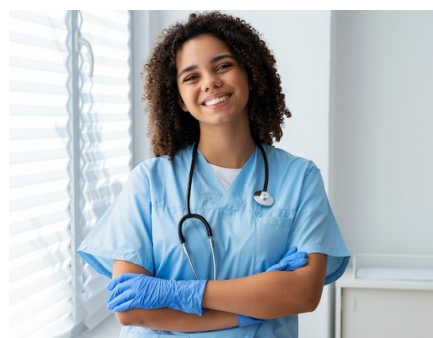
délibération prise après avis du CST.

S'agissant du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale, le principe de parité avec la fonction publique d'État s'applique. Dans ce cadre, le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 permet d'établir la correspondance entre cadres d'emplois de la FPT et corps de la FPE.

À ce titre, le décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense, prévoit que l'ensemble des primes et indemnités attribuées à leurs homologues de la FPH leur est applicable.

Par ailleurs, le décret n°88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif est applicable aux corps de la FPH listés à l'article 1^{er}.

Ainsi, les cadres d'emplois de la FPT éligibles sont les suivants : auxiliaires de puériculture, aides-soignants, auxiliaires de soins, sages-femmes, puéricultrices cadres de santé, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, cadres de santé paramédicaux, puéricultrices, infirmiers en soins généraux, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale et préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens.



Nouvelles dispositions pour les avancements de grade de catégorie B et les nominations stagiaires en C2

À compter du 9 octobre 2023, en application du décret n°2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale, de nouvelles dispositions sont applicables :

Retrouvez nos guides mis à jour sur notre site Internet :

Boîte à outils « Déroulement de carrière » - « [Promotion interne et avancement de grade](#) »

Boîte à outils « Recrutement & mobilité » - « [Stagiairisation / Titularisation](#) »

Conditions à remplir pour prétendre à un avancement de grade dans un cadre d'emplois de catégorie B du NES* ;

Nouvelles règles de classement pour ces agents, dans leur grade d'avancement ;

Nouvelles règles de classement pour les nominations stagiaires en échelle de rémunération C2** avec reprise de services antérieurs publics ou privés.

*Le NES concerne les cadres d'emplois suivants : rédacteurs, techniciens, animateurs, assistants d'enseignement artistique, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, chefs de service de police

municipale, éducateurs des activités physiques et sportives.

**Les grades C2 regroupent : adjoint administratif principal de 2ème classe, adjoint technique principal de 2ème classe, adjoint d'animation principal de 2ème classe, adjoint du patrimoine principal de 2ème classe, agent social principal de 2ème classe, opérateur qualifié des APS principal de 2ème classe, agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles, auxiliaire de soins principal de 2ème classe, gardien-brigadier de police municipale, garde champêtre chef.



Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale, vise à permettre aux employeurs publics territoriaux de verser une prime exceptionnelle afin d'améliorer le pouvoir d'achat des fonctionnaires et contractuels.

Cette prime, d'un montant déterminé par l'assemblée délibérante dans la limite du

barème compris entre 300 et 800€, est versée sous certaines conditions cumulatives :

Avoir été nommé ou recruté par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;

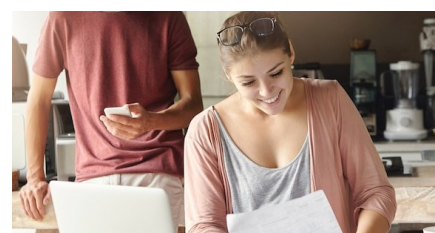
Être employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023.

Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

La rémunération brute perçue au cours de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 est

déterminée en déduisant l'indemnité dite de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ainsi que les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Le texte définit l'employeur compétent pour le versement de la prime et détermine les modalités de calcul de la rémunération brute précitée en cas de pluralité d'employeurs ou en cas d'emploi et de rémunération sur une partie de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.



Retrouvez un modèle de délibération pour les collectivités souhaitant instaurer cette prime :

Boîte à outils « Actes RH – Modèles » - « [Modèles d'actes collectifs ou réglementaires](#) »

RIFSEEP des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 prévoit, dans son annexe n°1, des équivalences entre les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et certains corps de la fonction publique d'État. Le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives possède comme corps équivalent de la FPE celui des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

L'arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, rend applicable le RIFSEEP aux conseillers d'éducation populaire et de jeunesse **à compter du 1^{er} janvier 2023**.

Ainsi, il convient, dorénavant, de ne plus se référer au corps d'équivalence **provisoire** (conseillers techniques de service social des administrations de l'État – services déconcentrés) pour les plafonds applicables aux conseillers territoriaux des APS.

Les nouveaux plafonds sont supérieurs à ceux qui étaient applicables depuis le 1^{er} mars 2020. Les employeurs territoriaux peuvent dès lors réévaluer, **par délibération après avis du CST**, les plafonds des deux parts du RIFSEEP pour ce cadre d'emplois afin que leur somme atteigne, au maximum, le plafond du RIFSEEP défini pour les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse :

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond global annuel
1	31 600	5 576	37 176
2	24 800	4 376	29 176

Retrouvez notre note d'information mise à jour sur notre site Internet :

Boîte à outils « Déroulement de carrière » - « Rémunération / Reclassements » - « [Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel \(RIFSEEP\)](#) »



Police municipale : revalorisation au 1^{er} décembre 2023 de la carrière de certains cadres d'emplois

Deux textes, publiés au JO du 23 novembre, entrent en vigueur le 1^{er} décembre 2023 :

Décret n°2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris

Décret n°2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Ces décrets revalorisent la carrière des agents de la filière police municipale (catégorie C) en transformant l'échelon spécial en échelon de droit commun (10^{ème} échelon) et celle des membres de la catégorie A en alignant la carrière des deux grades du cadre d'emplois de directeur de police municipale sur les deux premiers grades du « A-type ». L'échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers chefs principaux, aux chefs de police municipale (en voie d'extinction) et aux directeurs et directeurs principaux de police municipale est également modifié.

Ainsi, l'échelon spécial du grade de brigadier-chef principal est remplacé par le 10^{ème} échelon :



Grade	Echelon actuel	IB actuel	Nouvel échelon	Nouvel IB
Brigadier-chef principal	Échelon spécial	597	10 ^{ème} échelon	597
Brigadier-chef principal	9 ^{ème} échelon avec au moins 4 ans d'ancienneté dans l'échelon	566	10 ^{ème} échelon	597

Les arrêtés correspondants ont été générés pour les agents concernés sur Agirhe.

Instauration d'une indemnité de résidence spécifique pour l'Ain et la Haute-Savoie

Le décret n°2023-1168 du 12 décembre 2023 modifiant le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation, est paru au JO du 13 décembre 2023.

Il s'agit du décret instaurant une **indemnité de résidence spécifique**, égale à 3% du traitement, dans certaines communes du département de la Haute-Savoie (et de l'Ain).

Ce décret s'applique aux indemnités versées à compter du mois de décembre 2023.

Cette indemnité est versée de droit aux agents qui exercent leurs fonctions dans certaines communes du département.

Retrouvez la liste des communes concernées sur notre site Internet :

Boîte à outils « Déroulement de carrière » - « Rémunération / Reclassements » - « [Indemnité de résidence](#) »



Revalorisation des jours indemnisés dans le cadre du CET

L'arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du CET, modifie l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du CET dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Cet arrêté de 2009 s'applique à la fonction publique territoriale en application de l'article 7 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux montants indemnisés **à compter du 1^{er} janvier 2024**.

Désormais, les montants applicables (bruts pour un jour) sont les suivants :

Grade	Jusqu'au 31 décembre 2023	A compter du 1 ^{er} janvier 2024
Catégorie A	135€	150€
Catégorie B	90€	100€
Catégorie C	75€	83€

Pour mémoire, le CET est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Les jours épargnés peuvent être, en tout ou partie, utilisés sous forme de congés ou, **si une délibération prise après avis du CST le prévoit**, indemnisés ou pris en compte pour la retraite complémentaire.

- Sont concernés : les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels de droit public (sous réserve du respect des conditions suivantes : être employé de manière continue ; avoir accompli au moins 1 an de service).
- Sont exclus : les fonctionnaires stagiaires, les agents contractuels de droit privé et les vacataires.

L'ouverture d'un CET est de droit pour les agents remplissant les conditions, même en l'absence de délibération de la collectivité.

Rappel : attribution de points d'indices supplémentaires au 1^{er} janvier 2024

En application du décret n°2023-519 du 28 juin 2023, les indices majorés sont tous augmentés de 5 points au 1^{er} janvier 2024, tandis que les indices bruts demeurent inchangés (les tableaux de correspondance IB/IM en vigueur sont modifiés à cette date).

Tous les agents publics sont concernés ; l'indice plancher de rémunération est fixé à l'IM 366 (au lieu de 361 précédemment) mais l'IB 397 reste identique.

Les arrêtés correspondants sont disponibles sur Agirhe.



La cellule handicap

A quoi sert-elle ?

La cellule handicap du CDG74 intervient auprès des collectivités affiliées et de leurs agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou susceptibles d'être reconnus comme tels. Elle les accompagne dans les étapes clefs de leur carrière :

- Recrutement,
- Maintien dans l'emploi,
- Reclassement.

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont, le plus souvent, reconnus travailleurs handicapés. Toutefois, d'autres titres permettent également d'être intégrés dans cette catégorie.

Par extension elle intervient également auprès de personnes bénéficiaires de l'obligation

d'emploi (demandeurs d'emploi, salariés) intéressées par le travail en collectivité.

La majorité des actions de la mission est liée au maintien dans l'emploi, enjeu fort pour les collectivités compte-tenu de leur pyramide des âges et de phénomènes d'usure professionnelle qui concernent aujourd'hui la totalité des filières, avec certains métiers particulièrement exposés (ATSEM, agent technique polyvalent, aides à domicile, adjoints d'animation...).

Concrètement, en lien avec le service de médecine préventive de la collectivité, des études de poste, des études ergonomiques, la mobilisation de prestataires spécialisés par type de handicap,

peuvent être mis en œuvre.

D'autres accompagnements concrets sont également proposés aux collectivités comme l'aide aux demandes FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), l'aide dans le cadre de la déclaration annuelle (DOETH), la sensibilisation des collectifs de travail.



Dans quel contexte s'inscrit-elle ?

Le CDG74 bénéficie, depuis 2008, d'un conventionnement avec le FIPHFP.

Dès 1987, le Code du Travail avait introduit la notion d'obligation d'emploi pour les entreprises privées : « Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés. » (Code du Travail, article L. 5212-2). Cette obligation avait amené à la création de l'AGEFIPH (association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Créé quant à lui en 2006 suite à la promulgation de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité

des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » le FIPHFP collecte les contributions des établissements publics d'au moins 20 agents (en ETP) n'atteignant pas leur objectif de 6% d'emploi de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il les redistribue ensuite sous forme d'interventions :

- Ponctuelles, permettant l'embauche ou le maintien de personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Ces interventions ponctuelles, souvent appelées « aides du FIPHFP » sont ouvertes aux collectivités quelle que soit leur taille.

- Globales, sous forme d'une convention de trois ans, pouvant être signée avec le FIPHFP pour les grandes collectivités. Elle permet de structurer et de démultiplier l'action du FIPHFP et

de bénéficier d'une avance sur le financement des actions.

La convention FIPHFP/CDG74 fixe des objectifs en matière d'accompagnement des collectivités affiliées selon 4 axes :

- sensibilisation sur le thème du handicap auprès des élus, gestionnaires RH et les agents ;
- recrutement de demandeurs d'emploi en situation de handicap ;
- maintien dans l'emploi et accompagnement au reclassement, en particulier dans le cadre de la PPR (période de préparation au reclassement) ;
- intégration d'apprentis en situation de handicap.

Les actions du CDG74, tant qu'elles entrent dans les objectifs fixés par le FIPHFP, peuvent ainsi être réalisées sans surcoût auprès des collectivités affiliées et de leurs agents.

¹ <https://www.fiphfp.fr/node/2287>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647/>

ZOOM : Apprentissage et handicap : comment ça marche ?

Une formation en apprentissage peut être aménagée pour être adaptée aux personnes en situation de handicap, on parle alors « d'apprentissage aménagé ». Dans ce cadre, le CDG74 accompagne le recrutement d'apprentis et accompagne employeurs et apprentis tout au long de la formation jusqu'à l'obtention du diplôme.

Qui peut en bénéficier ?

Les travailleurs reconnus handicapés sans limite d'âge. En effet, depuis la loi du 27 décembre 2008, l'employeur public peut recruter sous contrat d'apprentissage une personne en situation de handicap au-delà de 30 ans.

Les atouts du contrat d'apprentissage pour la personne en situation de handicap

- Accéder à une première expérience professionnelle en milieu ordinaire,
- Mieux repérer les atouts, ainsi que les besoins spécifiques, nécessaires à une insertion professionnelle durable,
- Acquérir un diplôme reconnu,
- Dépasser les représentations du handicap...

Les atouts du contrat d'apprentissage pour la collectivité

- Répondre à l'obligation d'emploi pour les employeurs de 20 agents ou plus ;
- Prévoir un futur recrutement en ayant pu voir un agent à l'œuvre pendant toute la durée du contrat ; à noter que des dispositifs dérogatoires permettent une titularisation des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi

directement à l'issue de leur contrat.

- Mettre en valeur du savoir-faire métier de ses équipes, en particulier du maître d'apprentissage.

Du point de vue financier

Le catalogue des interventions du FIPHFP permet d'aider les employeurs qui s'engagent dans ce dispositif :

- Prise en charge du salaire de l'apprenti (80% du salaire chargé) ;
- Prise en charge des surcoûts liés à la compensation du handicap (transport, aménagement de poste...) ;
- Heures de tutorat ;
- Prise en charge du coût formation en complément des dispositifs de droit commun.

Cellule handicap

👤 Mme Anne FAUCONNET

☎ 04.50.51.86.70

✉ medecine@cdg74.fr



Appel à vigilance !

Des personnes malveillantes se font passer pour un organisme lié au CDG, ou mandaté par le FIPHFP, afin de signifier un défaut de déclaration FIPHFP et la nécessité de payer immédiatement une contribution.

Les échanges téléphoniques ou par e-mail peuvent être très insistants.

Pensez à vérifier l'identité de votre interlocuteur en cas d'appel téléphonique de ce type ; ne cliquez sur aucun lien pouvant être contenu dans un message en provenant.



La période de déclaration obligatoire des effectifs d'agents en situation de handicap est de février à avril. Le paiement éventuel de la contribution se fait directement suite à déclaration et seul le FIPHFP peut en effectuer la demande.

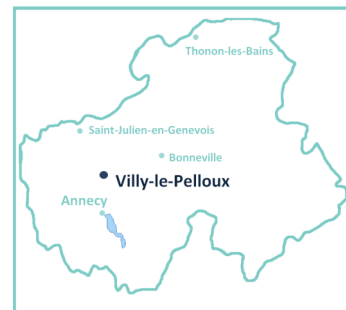
Villy-le-Pelloux

Une commune proche de ses habitants

Présentation générale

Villy-le-Pelloux est une commune située à environ 10 km au nord d'Annecy et 25 km au sud de la Suisse. Elle fait partie de la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles, l'une des premières créées en France.

Commune rurale, Villy-le-Pelloux est marquée par l'importance de ses surfaces agricoles. Elle bénéficie d'un cadre proche de la nature tout en profitant d'un fort tissu économique. Sa situation géographique offre un accès rapide sur le bassin Genevois et le bassin Annécien avec toutes les commodités.



Des actions pour la vie collective

Un projet d'habitats réversibles* unique en Haute-Savoie

Ce projet s'inscrit dans une démarche de réaménagement global à l'échelle de la commune : d'une part renforcer un lieu de vie collectif et d'autre part créer un écoquartier.

Le site prédestiné accueille aujourd'hui de nombreuses activités agricoles (maraîchers, horticultrice) ainsi que des manifestations sportives et culturelles.

Jardins partagés, verger communal et itinéraires de promenades permettent également aux habitants de se rencontrer et aux familles de se balader au cœur de la nature.

L'objectif est d'implanter une dizaine d'emplacements pour des habitats réversibles ainsi que la construction d'un équipement collectif à destination des habitants.

La commune coconstruit ce projet expérimental et novateur en Haute-Savoie en étroite collaboration avec les futurs habitants, le CAUE, et la DDT. La Commune a bénéficié également du soutien de la Fondation de France.

Un futur tiers-lieu pour les habitants et les associations

Récemment rachetée par la Commune, la Maison « COTTIN » verra bientôt sa deuxième vie démarrer.



Cette maison sera ouverte aux associations et à la population pour créer des moments de convivialité, d'échanges, de transmission des savoirs et de compétences. Un café associatif en rez-de-chaussée ainsi qu'un espace co-working et multi-fonction à l'étage seront créés.

Habitants, élus et associations ont pu échanger grâce à la mise en place d'ateliers participatifs ainsi qu'à une formation sur la gouvernance partagée.

Un poulailler collectif

Depuis 2019, un poulailler collectif a été installé sur une aire mise à disposition par la Mairie. Une quinzaine de familles s'organisent pour nettoyer l'espace et nourrir les poules. Chacune d'elles bénéficie ainsi d'œufs frais et locaux.



* il s'agit d'habiter sur un sol vivant et lui permettre de retourner à son état initial lorsque l'on quitte son lieu de vie.

LE SAVIEZ-VOUS ?

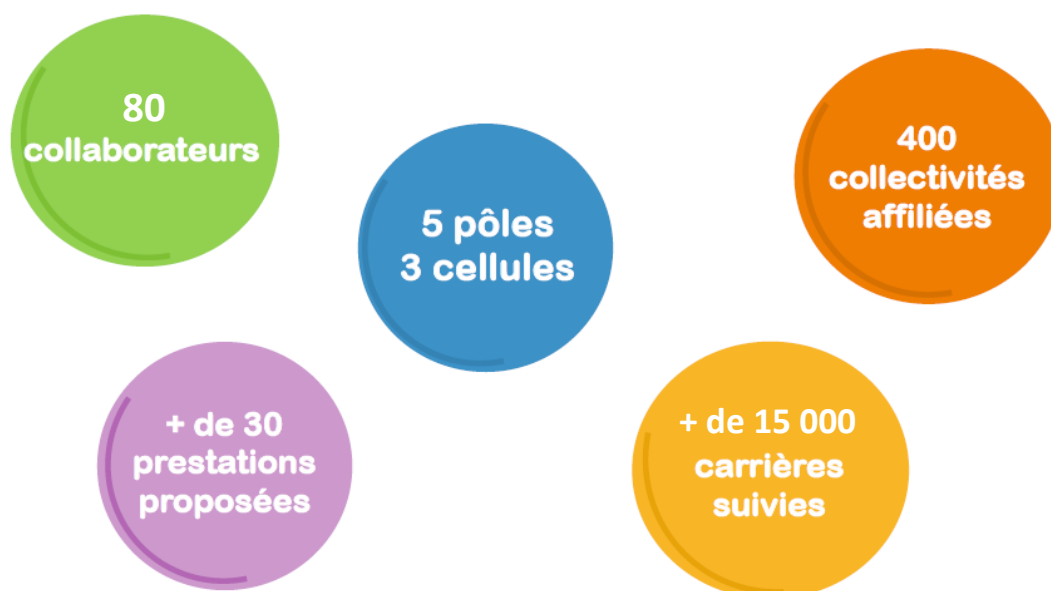


En 2022, la commune a été lauréate de l'appel à projet sur la rénovation énergétique lancé par le SYANE. Il a ainsi apporté son soutien en termes financiers et en ingénierie au projet de rénovation de la salle polyvalente de Villy-le-Pelloux.

Ces travaux permettent à la commune un gain de 60% sur la consommation totale du bâtiment soit 62 800 kWhEF/an. Le gain financier est de l'ordre de 30% d'économies sur la facture annuelle.

Dans le même temps, la commune va créer un réseau de chaleur pour relier la salle polyvalente, l'école et la mairie.

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 : Photoplan—9 bis Rue de Malaz - 74 600 ANNECY

Tirage : 20 exemplaires

Illustrations : aleksandarlittlewolf ; freepik ; DCStudio ; lifeforstock ; pressfoto ; rawpixel.com ; Drazen Zigic ; standret ; peoplecreations ; katemangostar ; wayhomestudio ; Mairie de Villy-le-Pelloux

Exemplaire gratuit, ne peut être vendu



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité



Rejoignez-nous !