

Le Mag du CDG74

DOSSIER

Enquête semaine de quatre jours dans la FPT

p.6-7

L'actu de nos services

Pôle santé au travail, des événements pour former et informer

p.10

Zoom sur nos missions

Service Assurance des Risques Statutaires

p.16-17

Nos communes à l'honneur

CCPEVA collaboration avec l'association «La Cordée»

p.18

Numéro 42

juillet-août-septembre 2024



SOMMAIRE

4 **Edito**

5 **En Bref**

5/ La campagne du RSU est lancée !

6 **Dossier**
6-7/ Enquête semaine de quatre jours dans la FPT

8 **L'actu du CDG74**

8/ Lancement de notre page Instagram et projets vidéo

9/ Dépôts des actes sur le portail collectivités

9/ S'informer sur les concours de la FPT

10 **L'actu de nos services**
10/ Pôle santé aux travail, des événements pour former et informer

11 **Juridique**

11-15/ Le point sur l'actualité juridique

15 **Nos communes à l'honneur**
15/ CCPEVA collaboration avec l'association «La Cordée»

16 **Zoom sur nos missions**
16-17/ Service Assurance des Risques Statutaires

édito

« Cher(e)s collègues,

Les métiers de la FPT sont particulièrement bousculés depuis quelques années. Les transformations et les mutations en cours avec notamment des enjeux démographiques, financiers, écologiques, numériques, et maintenant l'intelligence artificielle générative viennent mettre en mouvement perpétuel les missions des agents publics.

Les CDG sont mobilisés pour anticiper et accompagner ces changements. C'est pourquoi l'observation et la compréhension des mutations est un incontournable pour mieux vous aider.

Le RSU fait partie de ces outils permettant de voir les évolutions dans la gestion des ressources humaines. Participer à la campagne en cours, c'est donner les moyens au CDG74 d'établir des études précises sur le département et d'en faire des ratios ou des comparaisons utiles.

Outre l'analyse des métiers en tension, ces études montrent les conversions en cours avec des compétences nouvelles en pleine émergence. Pour exemple, savoir utiliser un prompt pour poser une question et avoir une réponse ajustée en quelques secondes fait partie de ces nouveaux savoir-faire à acquérir.

L'IA a fait son entrée dans les collectivités avec 13,5 % des agents qui l'utilisent sans toujours en avertir sa collectivité. Le sujet mérite donc attention et encadrement. Le CDG74 a investi ce champ en explorant les besoins et les outils existants. La plateforme de dépôts des actes en test est une des étapes de cet engagement vers une automatisation des tâches les plus répétitives et fastidieuses à réaliser.

Toujours dans son rôle de conseil, le CDG74 a aussi mené une enquête sur la semaine de 4 jours afin de connaître les collectivités qui l'ont expérimenté, et avoir un retour sur les avantages ou les inconvénients de cette nouvelle organisation du temps de travail.

De beaux projets en cours, je vous souhaite un bel été.

Bonne lecture,
Antoine de MENTHON



La campagne du RSU est lancée !

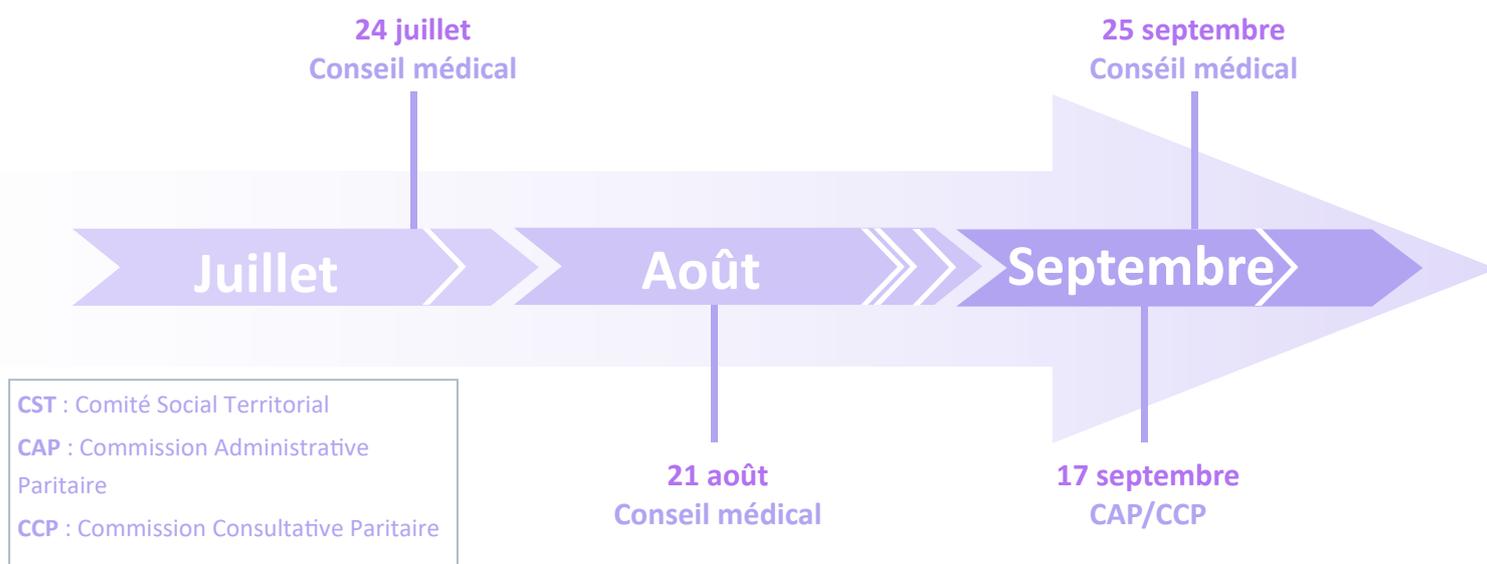
Au mois de mai, le CDG74 a lancé la campagne nationale du RSU, (Rapport Social Unique) auprès des collectivités du département.

Réalisée pour la première fois en 2021, cette enquête menée annuellement demande aux collectivités de fournir un rapport contenant un large panel de données, photographie sociale des collectivités. On y retrouve la répartition des effectifs en termes d'âge, de catégorie, de genre, la rémunération, le taux d'absentéisme ou encore les formations effectuées par les agents au cours de l'année.

Cette enquête agrégée au niveau national permet à l'État d'avoir une vue d'ensemble de la situation des agents dans la Fonction Publique Territoriale. Cela facilite le pilotage des ressources humaines liées aux collectivités et la prise de décisions.

Au CDG74, c'est notre chargée d'études statistiques Eléa Souilhé qui sera votre interlocutrice lors de cette campagne. Un webinaire a été organisé au mois de mai. Il a permis de réexpliquer aux collectivités les enjeux de l'enquête mais aussi de donner des conseils pratiques sur la saisie des données. Pour le retrouver, ainsi que les autres informations liées à la campagne, rendez-vous sur notre site web dans la rubrique Emploi/Concours - Rapport Social Unique.

Nous vous rappelons que le Rapport Social Unique est obligatoire. Pour autant, trop peu de collectivités ont participé aux dernières campagnes. Cette année, nous comptons sur votre participation et nous serons présents pour vous aider dans cette démarche.



Enquête semaine de 4 jours dans la FPT

Le CDG74 a réalisé durant le mois d'avril un sondage sur la semaine de 4 jours dans la Fonction Publique Territoriale. 158 agents ont accepté de nous répondre. Les résultats viennent de collectivités ayant déjà testé cette configuration de travail mais aussi de collectivités en questionnement. Nous vous faisons ici un compte-rendu de nos résultats.

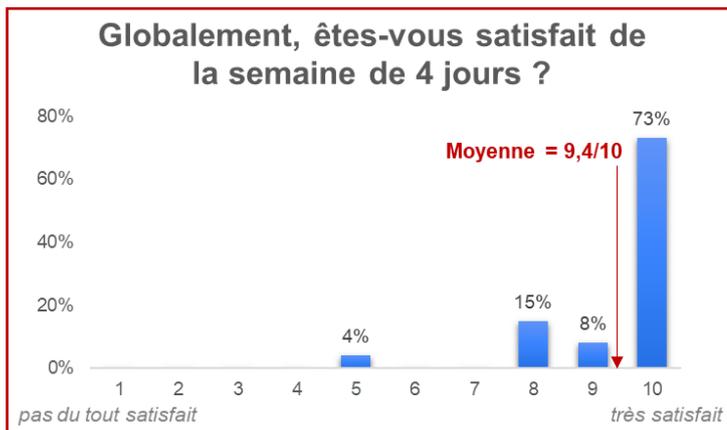


Quelles ont été les motivations de votre collectivité pour passer à la semaine de 4 jours ?

- L'amélioration de l'équilibre vie privée et vie professionnelle et l'augmentation de l'attractivité sont les 2 principales motivations citées.
- La limitation des transports et des frais, ainsi que la fidélisation des agents sont également des atouts pour les collectivités qui ont mis la semaine de 4 jours en place.
- Certaines collectivités l'ont mis en place suite à la demande d'agents.
- D'autres ont choisi de changer d'organisation, car les horaires de permanence étaient adéquats.
- Enfin, certaines collectivités l'ont mise en place pour un seul agent, comme par exemple pour le poste de secrétaire, en fonction des postes de la collectivité.

Quels ont été les bénéfices de ce changement (en termes de motivation, productivité, absentéisme, recrutement, ambiance au travail...) ?

- Les principaux bénéfices cités sont l'accroissement de la productivité et l'amélioration de l'équilibre vie privée et vie professionnelle.
- L'attractivité lors des recrutements, ainsi que la motivation des agents présents sont aussi avancés.
- Concernant le temps de travail, la facilité de gestion du temps, ainsi que la plus grande disponibilité lors de jours de travail sont des atouts pour les collectivités qui ont mis en place la semaine de 4 jours.
- Les coûts liés aux transports ont diminué, et permettent aux agents d'avoir un niveau de vie plus élevé.
- Enfin, la baisse de l'absentéisme et l'amélioration de l'ambiance au travail sont d'autres avantages cités par les répondants.



Quels ont été les inconvénients de ce changement ?

- Le fonctionnement de la collectivité est à adapter.
- Il est nécessaire de bien s'assurer de la continuité du service, car il y a moins de présence certains jours.
- Ce changement implique que les agents travaillent sur de grosses amplitudes horaires.
- Enfin, ce mode de fonctionnement n'est pas possible pour tous les postes, il peut alors y avoir un sentiment d'inégalité.

Quelles sont les raisons pour lesquelles la collectivité n'a pas encore adopté la semaine de 4 jours ?

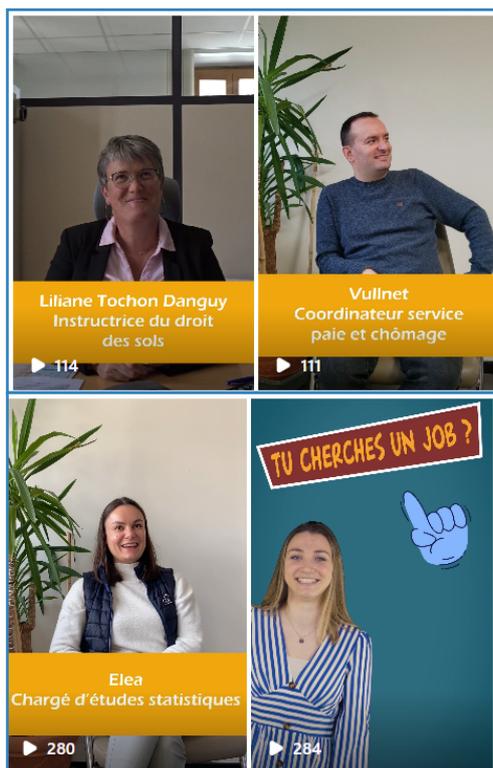
- La principale raison citée, c'est que les agents n'en ont pas fait la demande.
- Les difficultés d'organisation de service expliquent aussi que cette mesure n'a pas encore été mise en place, notamment pour les collectivités avec peu d'agents. Les services tels que ceux de la petite enfance, techniques ou encore état civil sont en contact avec les administrés, ils ne peuvent pas être disponibles seulement 4 jours par semaine.
- Plusieurs collectivités ont déjà mis en place la semaine de 4,5 jours, elles estiment donc que ce n'est pas nécessaire de passer à la semaine de 4 jours.
- Avec la mise en place du télétravail, si les agents ne travaillent plus que 4 jours, ils se voient très peu.
- La réticence des élus et parfois de la direction générale peut également être un frein au changement d'organisation.
- Le manque de textes, d'informations et de retours sur la pratique bloquent certaines collectivités.
- La crainte de frustrer les services qui ne pourraient pas en bénéficier est aussi évoquée.
- Certains agents n'ont pas envie de perdre leurs RTT en passant à 35h par semaine.
- Les difficultés de recrutement et de turn-over empêchent certaines collectivités de mettre en place la semaine de 4 jours.
- Enfin, le manque d'outils de gestion du temps peut être un blocage pour changer l'organisation.

Avez-vous des remarques à ajouter ?

- Certaines collectivités se posent des questions quant à l'aspect organisationnel : comment faire pour organiser des réunions ou des rendez-vous avec d'autres collectivités si le jour de repos supplémentaire n'est pas le même ?
- Certains postes ne peuvent pas connaître ce changement, comme par exemple l'accueil en mairie. Il faudrait un changement du choix politique sur les jours d'ouverture au public des différents services. La continuité et la qualité du service public proposé questionnent les agents.
- Plusieurs collectivités estiment que le passage à la semaine de 4 jours ne devrait pas être imposé aux agents. Si la collectivité décide de proposer une organisation sur 4 jours, les agents qui le souhaitent pourraient rester sur leur temps de travail réparti en 5 jours.

Lancement de notre page instagram et projets vidéos

L'attractivité est devenue une question majeure au sein de la Fonction Publique Territoriale. Les collectivités et le CDG font de plus en plus souvent face à des difficultés de recrutement. C'est dans ce contexte que nous avons choisi de lancer notre page Instagram afin de valoriser les métiers de la FPT auprès du grand public et plus précisément envers les jeunes qui se questionnent sur leur avenir.



Quelques vidéos de notre page Instagram

Dans un contexte différent, nous avons lancé plusieurs projets pour aider les collectivités dans leur quotidien. Deux projets de vidéos tutoriels ont été lancés. L'un pour le portail collectivités, déjà créé et en ligne, que vous pouvez retrouver sur notre chaîne YouTube ou sur l'accueil du portail. L'autre pour accompagner l'utilisation d'Agirhe est en cours de conception. Enfin, un projet avec le pôle juridique (dont la première vidéo sur la NBI est déjà en ligne sur le portail) et un autre avec le PST visent à créer de courtes vidéos d'animation pour répondre aux questions les plus récurrentes sur des thèmes précis.

La page est alimentée régulièrement par des « vidéos-métiers » sous la forme de courtes interviews pour découvrir toute la richesse des métiers de la FPT. En plus de la diversité des métiers, c'est aussi la diversité des structures que nous voulons mettre en avant. Nous avons pour volonté de représenter le plus de collectivités possible. Si le projet vous intéresse, n'hésitez pas à nous contacter ; nous pourrions définir ensemble un ou plusieurs métiers de votre collectivité à mettre en avant !

[mathis.bissonnier@cdg74.fr*](mailto:mathis.bissonnier@cdg74.fr)



Retrouvez nos vidéos sur le portail collectivités

Réforme de la PSC (Protection Sociale Complémentaire)

Le contexte juridique de la réforme de la PSC est encore instable. Néanmoins, certains aspects sont déjà établis. Dans cet article, nous repassons avec vous les points importants de la réforme.

La réforme de la PSC oblige les collectivités à participer financièrement à la couverture Santé et Prévoyance de leurs agents selon le calendrier suivant :

- **A compter du 1er janvier 2026 pour le risque Santé** avec une participation d'un minimum de 15 euros par mois versés en complément de salaire ou déduits des cotisations.
- **À compter du 1er janvier 2025, pour le risque Prévoyance** avec une participation d'un montant minimal de 7 euros par mois pour l'incapacité et l'invalidité, avec des taux de 90 % nets. Et à partir du **1er janvier 2027**, le nouveau régime de prévoyance obligatoire imposera aux collectivités de prendre en charge au moins 50 % de la cotisation à un contrat prévoyance auquel tous les agents adhéreront obligatoirement.

Chaque employeur a le choix entre deux modalités de mise en œuvre :

- **La labellisation** : chaque agent choisit son contrat individuel, qui doit être conforme à la dernière réglementation, chez un assureur ou une mutuelle de son choix.

Dans l'attente de la transposition de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, cette modalité reste envisageable pour le risque Prévoyance.

- **La convention de participation** : la collectivité met en place, après mise en concurrence, son contrat collectif ou rejoint une convention proposée par le centre de gestion.

A noter : Le CDG74 a signé en 2020 une convention de participation Prévoyance avec la MNT. L'adhésion est normalement réservée aux collectivités rattachées au CST du CDG74 et aux collectivités qui ne le sont pas à condition qu'elles aient donné mandat au CDG74 pour participer à la consultation opérée en 2019. A titre dérogatoire, le CDG74 a négocié un avenant avec le prestataire permettant l'ouverture des adhésions, dans le cadre de la réforme afin de permettre aux collectivités de se mettre en conformité par rapport à l'obligation de participation dès le 1er janvier 2025 dans un contexte juridique incertain.

En plus de vous réduire la charge administrative liée à une mise en concurrence, la convention du CDG74 vous permet d'accéder à des taux de cotisation préférentiels.

Cette adhésion dérogatoire est toutefois conditionnée par l'accord de la MNT qui est en droit de refuser la demande d'adhésion au contrat après analyse des statistiques d'absentéisme de votre collectivité.

Votre collectivité est intéressée pour adhérer ?

Complétez et retournez, **pour le 31 juillet 2024 au plus tard**, à l'adresse mail rh@cdg74.fr, la fiche de statistiques que vous pourrez vous procurer dans la boîte à outils dans l'onglet Prévoyance sur le site internet. Après étude, la MNT communiquera sa décision sur la demande d'adhésion début septembre.

En cas d'acceptation : vous devrez délibérer après avis des membres du CST

En cas de refus : vous pourrez opter pour la labellisation, une procédure de consultation nécessitant plusieurs mois de mise en œuvre.

En 2025, le CDG74 lancera une procédure de renouvellement de la convention de participation Prévoyance et de mise en place d'un contrat collectif santé. Toutes les collectivités le souhaitant pourront participer aux mises en concurrence pour répondre aux exigences de la réforme.

Pôle santé au travail, des événements pour former et informer

Journée d'information «un autre regard sur le handicap»



Le 4 juin dernier, se tenait dans nos locaux notre journée d'information dont le thème était cette fois «L'inaptitude, le handicap et le reclassement dans la fonction publique territoriale».

Lors de cette journée, ce sont 18 participants, responsable RH, assistant RH, DGS et gestionnaire paie qui ont pu se former sur différents aspects. Les sujets abordés ont été nombreux : le secret médical, la RQTH, le retour et le maintien dans l'emploi ou encore le contexte légal en cas de reclassement.

Ce fut aussi un temps d'échanges et d'analyse de cas pratique. En effet chaque membre de collectivités pouvait aborder une situation complexe vécue en interne afin de pouvoir en dégager des pistes et des solutions.

La nécessité du respect médical et du caractère personnel de la santé et du handicap des agents ont été des messages importants à transmettre lors de cette journée.

Petit déj' du management «accompagnement des agents pendant leurs absence et retour au travail»

Le 13 juin, c'est le petit-déjeuner du management qui a été organisé. Le thème de cette édition était « absentéisme au travail : analyser, prévenir, réparer, faciliter la reprise après un arrêt long».

Face à l'allongement de la durée de vie au travail, à la pénibilité des métiers exercés dans différents services de la Fonction Publique Territoriale, aux évolutions des activités, à la réorganisation des services et à la place laissée au travail, les absences pour raisons de santé constituent un enjeu majeur pour l'agent et la collectivité employeur sur les plans économique, humain et organisationnel.



Ces absences sont en hausse constante quelle que soit la taille des collectivités, tant en termes de durée qu'en termes de fréquence.

Les absences longues pour raison de santé peuvent représenter une réelle difficulté pour les collectivités n'arrivant pas à garder de lien avec l'agent, ce qui impacte directement les conditions de retour à l'emploi.

Le CDG, partenaire des collectivités dans l'amélioration des conditions de vie au travail et conseil des administrations territoriales notamment sur le domaine de l'emploi, dispose d'un panel d'outils pour aider à accompagner dans la gestion des absences et le retour à l'emploi.

L'objectif était de donner des outils de gestion, de management, de ressources permettant de gérer l'absentéisme au travail et de l'anticiper. Un temps dédié a été consacré à la problématique de l'absentéisme, dans lequel nous pouvions construire ensemble une démarche de retour à l'emploi pour viser à terme, un cercle vertueux au travail.

Dépôts des actes sur le portail collectivités

Nous vous en parlions déjà lors du dernier Mag, une nouvelle fonctionnalité pour le portail collectivités est en cours de développement : le dépôt des actes en ligne. Vous avez peut-être aperçu deux nouvelles icônes correspondant à cette fonctionnalité sur votre portail. Comme son nom l'indique, elle vous permettra de déposer les actes concernant vos agents directement depuis la plateforme.

Le développement de la fonctionnalité est aujourd'hui à un stade avancé. Nous avons pu lancer nos premiers tests « réels ». Ainsi, différentes collectivités test ont été choisies pour pouvoir utiliser ce nouvel outil. Cette phase nous permet d'étudier les éventuels problèmes ou modifications à effectuer afin de vous offrir un service fiable et simple d'accès.

Pourquoi cette nouvelle fonctionnalité est-elle si importante pour nous et, bien sûr, pour vous ? Pour le Centre de Gestion, c'est la possibilité d'avoir un accès simplifié et pré-trié à toutes vos démarches. Cela rend la procédure de prise en charge moins lourde et plus intuitive pour nos agents. Cela permet aussi de limiter le temps passé à répondre aux demandes par téléphone ou à trier les mails. Par extension, cela permettra donc une prise en charge plus rapide de vos dossiers.

Côté collectivité, cette fonctionnalité vous facilitera aussi la tâche. Premièrement, vous n'aurez plus à chercher vers quel référent vous tourner pour votre demande, le renvoi vers la personne compétente est géré automatiquement. Ensuite, vous avez la possibilité de pouvoir suivre en temps réel l'avancement de votre dossier depuis le portail et si une modification vous est demandée, vous le verrez directement en ligne. Une campagne de communication sera lancée lors de la mise à disposition pour tous de la fonctionnalité.



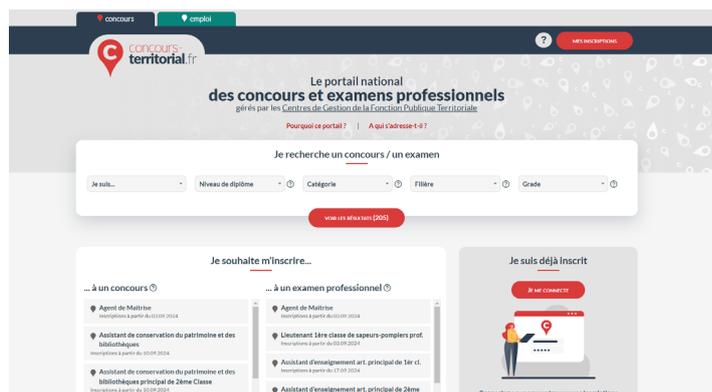
Si ce n'est pas déjà fait, nous vous conseillons de créer votre compte portail collectivités dès maintenant. Si vous avez besoin d'aide, vous pouvez joindre l'espace d'information aux collectivités aux 04.50.51.86.70

Nous vous rappelons que d'ici le début d'année 2025 les demandes et dépôts envoyés par mail ne seront plus traités. Seuls les documents envoyés via le portail seront pris en compte.

S'informer sur les concours de la FPT

Le Centre De Gestion 74 n'est plus organisateur de concours. Ceux-ci sont centralisés et gérés par le CDG69.

Si vous souhaitez vous informer sur les concours ayant lieu sur le territoire, le site concours-territorial.fr est à votre disposition. Vous y retrouverez tous les concours par niveau de diplômes, catégorie, filière et grade.



Modification des compétences du conseil médical

Le décret n°2024-349 du 16 avril 2024 modifiant certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale prévoit notamment trois cas de saisines supplémentaires du conseil médical en formation restreinte (modification de l'article 5 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Ce dernier est saisi pour avis en cas de contestation de l'avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures suivantes :

- Lorsque le fonctionnaire ayant accompli au moins 15 ans de service, ou son conjoint, est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession ;
- Lorsque le fonctionnaire admis à la retraite pour invalidité est contraint d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- Lorsque l'infirmité permanente d'un enfant du fonctionnaire qui se trouvait à sa charge lors de son décès le met dans l'impossibilité de gagner sa vie.

Dans le cadre de ces nouvelles compétences, le nouvel article 31-1 du décret n°2003-1306 du 30 décembre 2003 prévoit :

- la communication à l'agent des avis rendus par le médecin agréé et le conseil médical ;
- l'information au médecin agréé et au conseil médical de la décision de l'autorité compétente ainsi que de l'avis motivé de la CNRACL, le cas échéant, s'ils s'avèrent contraires au sens de leur avis.

S'agissant de la procédure d'admission à la retraite pour invalidité d'un agent, lorsque la CNRACL doit émettre un avis conforme, cet avis doit être motivé. L'avis du conseil médical sur la question de cette même admission doit automatiquement être communiqué au fonctionnaire, alors qu'auparavant, il ne l'était que sur demande.

L'article 11 du décret n°2003-1306 du 30 décembre 2003 prévoyant les congés pouvant de manière dérogatoire être pris en compte dans la constitution du droit à pension, est complété par trois types de congés :

- le congé de proche aidant ;
- le congé octroyé lorsque la maladie mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions résulte de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ;
- en cas d'indisponibilité résultant d'infirmités, lorsque le fonctionnaire en activité a, pendant sa présence sous les drapeaux au cours d'une guerre, d'une expédition déclarée campagne de guerre, ou d'opérations extérieures prévues à l'article L. 4123-4 du code de la défense, soit reçu des blessures, soit contracté une maladie ayant ouvert droit à pension au titre du livre Ier du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, à titre militaire ou en qualité de victime civile de guerre.

Enfin, le décret procède à un « toilettage » du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 et du décret n°2003-1306 du 30 décembre 2003 afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux saisines du conseil médical postérieures au 18 avril 2024.

**Retrouvez notre note d'informations mise à jour
sur notre site Internet :
Boîte à outils « Conseil médical »**

Conservation du bénéfice des droits acquis en matière de congés

L'article 36 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, modifie plusieurs articles du code général de la fonction publique.

Il prévoit, dans le cadre de certains congés, la conservation du bénéfice des droits acquis avant le début du congé que l'agent n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé. Cela concerne les congés suivants :

- Congé parental (article L. 515-8 du CGFP) ;
- Congé de maternité (article L. 631-3 du CGFP) ;
- Congé de naissance (article L. 631-6 du CGFP) ;
- Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption (article L. 631-7 du CGFP) ;
- Congé d'adoption (article L. 631-8 du CGFP) ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article L. 631-9 du CGFP) ;
- Congé de présence parentale (article L. 632-2 du CGFP) ;
- Congé de solidarité familiale (article L. 633-2 du CGFP) ;
- Congé de proche aidant (article L. 634-4 du CGFP).

Activité accessoire d'agent de sécurité privée

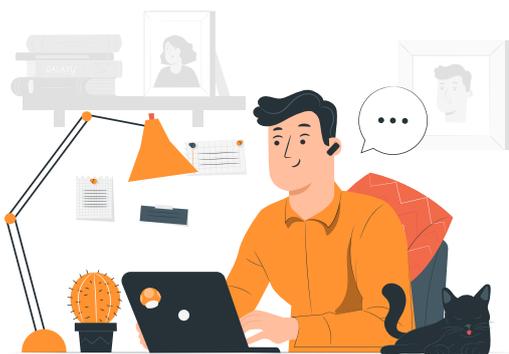
Le décret n°2024-483 du 28 mai 2024 permettant aux agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative salariée d'agent privé de sécurité dans le cadre des jeux olympiques et paralympiques de 2024 a été publié au Journal officiel du 29 mai 2024.

Ce décret ouvre la possibilité pour les agents publics, entre le 15 juillet et le 15 septembre 2024, de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de salarié d'une entreprise d'agents de sécurité privée, notamment lorsqu'ils sont détenteurs de la carte professionnelle de surveillance dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes, prévue par le décret n°2022-592 du 20 avril 2022.

Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés.



Augmentation temporaire du plafond du « forfait télétravail »



L'arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024 fixe le montant limite du forfait télétravail à 282,24 euros, pour l'année 2024 seulement (au lieu de 253,44 euros).

L'indemnisation forfaitaire d'un jour de télétravail demeure inchangée (2,88 euros). Ainsi, le nombre maximum de jours de télétravail pouvant donner lieu à indemnisation est augmenté de 10 jours au titre de cette année.

Revalorisation du cadre d'emplois des gardes champêtres

Revalorisation du cadre d'emplois des gardes champêtres

Deux décrets, qui entrent en vigueur le 1er avril 2024, apportent des modifications au statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres :

Le décret n°2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres a pour objet la revalorisation de la carrière de ce cadre d'emplois.

- Ce texte aligne le déroulement de carrière du **garde champêtre chef principal** sur celui du brigadier-chef principal (cadre d'emplois des agents de police municipale) avec une évolution sur 10 échelons. L'obligation de posséder la nationalité française est également précisée.
- Les conditions quant à l'avancement de grade de garde champêtre chef à garde champêtre chef principal sont adaptées, ainsi que les règles de classement.
- Un reclassement indiciaire avec modification de carrière des fonctionnaires au grade de garde champêtre chef principal en découle, à effet du 1er avril 2024.
- Le décret n°2024-283 du 28 mars 2024 fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres complète cette revalorisation.

Retrouvez plus d'informations sur notre site Internet :
Rubrique « Actualités » - publication du 10 avril 2024

Prise en charge par l'État des AESH sur le temps méridien

Dans un arrêt du 20 novembre 2020 (n°422248), le Conseil d'Etat avait jugé que c'est aux collectivités territoriales qu'il revenait d'assurer la prise en charge financière du coût des accompagnants chargés d'assister des élèves en situation de handicap lorsqu'ils interviennent en dehors du temps scolaire (matin, soir, pause méridienne).

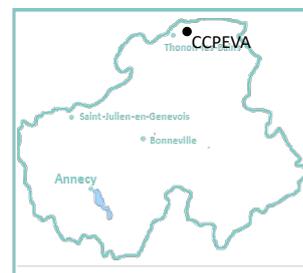
La loi n°2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne prévoit désormais que « les accompagnants des élèves en situation de handicap sont rémunérés par l'Etat durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne ». Cette loi entre en vigueur à la rentrée scolaire 2024.



Communauté de communes pays d'Evian - Vallée d'Abondance Une collaboration avec la Cordée pour faire découvrir la FPT

Présentation générale

La Fonction Publique territoriale fait face à des problèmes d'attractivité. Le grand public en a souvent une vision limitée et galvaudée par des stéréotypes. De plus, l'accès aux métiers de la Fonction Publique reste souvent opaque pour un certain nombre de personnes. Pour pouvoir changer le regard des jeunes sur la Fonction Publique, la Communauté de communes pays d'Evian et Vallée d'Abondance s'engage aux côtés de l'association La Cordée.



Présentation, La Cordée

Tout d'abord, qu'est-ce que La Cordée ? La Cordée est une association de promotion de la diversité sociale dans les secteurs public et para-public.

Elle agit sur trois grands axes :

- La diversité sociale dans les trois Fonctions Publiques
- Assurer l'égalité des chances face aux inégalités sociales
- Faire découvrir les métiers de la FP et faciliter l'accès et le passage des concours
- Pour développer ces axes, l'association met en place diverses actions pour promouvoir et faciliter l'accès aux métiers de la fonction publique à des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Pour développer ces axes, l'association met en place diverses actions pour promouvoir et faciliter l'accès aux métiers de la fonction publique à des jeunes et des demandeurs d'emploi.



Collaboration avec la CCPEVA

Dans ce cadre, la CCPEVA développe un projet et un réseau visant à mettre en place le programme « Ose la Fonction Publique » sur le territoire. Ce programme sera ouvert aux personnes en recherche d'emploi, en service civique ou en fin d'études et donne accès à :

- Des ateliers de découverte de la fonction publique et d'aide à la préparation aux entretiens d'embauche dans le secteur public.
- Des visites d'administration en groupe pour découvrir des métiers et rencontrer des agents du secteur public du territoire.
- Une diffusion d'offres de stage, d'alternance et d'emploi

Existant depuis 2021, le programme a déjà fait ses preuves en Seine-Saint-Denis, dans la ville de Paris et en métropole lilloise.

Cécile Motte, Directrice Générale des Services de la CCPEVA, est à l'initiative de ce projet. Déjà membre de l'association, elle a pu attester de l'efficacité du programme dans la région des Hauts-de-France. Pour pouvoir mener à bien ce projet, un réseau de villes, d'EPCI et de volontaires est actuellement en cours de constitution sur le territoire du Chablais.

Si le projet est concluant, le programme pourra être étendu géographiquement. D'autres actions pourront aussi être envisagées, comme le programme « Ambition Service Public » pour les étudiants boursiers, jeunes diplômés et demandeurs d'emploi intéressés par le service public. Ce programme propose des master-classes avec des agents du service public, des accompagnements pour candidater en classe Prépas-Talents du Service Public, du mentorat ou encore des visites d'administrations.

Service assurance des risques statutaires

S'assurer avec le CDG74

Les collectivités territoriales ont des obligations à l'égard de leur personnel. Elles doivent supporter le paiement des risques encourus liés à l'absentéisme pour raison de santé. Chaque collectivité peut faire le choix d'être son propre assureur ou bien de souscrire à une assurance. Cette deuxième option permet d'éviter des dépenses importantes et imprévisibles en cas de sinistre.

En application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art.26), les centres de gestions peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant. En application du code de la commande publique, le CDG74 a engagé une consultation sous la forme d'une procédure concurrentielle avec négociation se faisant accompagner par un assistant à maîtrise d'ouvrage. Le CDG74 propose ce système de couverture sous la forme d'un contrat-groupe auquel toute collectivité peut adhérer.

Pour le contrat en cours 2023-2026 la compagnie d'assurance retenue est GROUPAMA RHÔNE ALPES AUVERGNE accompagnée du courtier DIOT SIACI.



Notre service et ses missions

Le service assurance des risques statutaires du CDG74 compte deux agents. Ils contrôlent les délibérations pour s'assurer de leurs conformités, font le lien entre l'assureur et la collectivité pour transmettre les certifications d'adhésion, transmettent les dossiers de sinistres après vérification de leur conformité et agissent en tant que tiers de confiance pour tous les échanges.

Nos agents sont aussi là pour vous conseiller et répondre à vos questions. Pour cela, ils travaillent en collaboration avec nos autres services tels que le service juridique, carrière, expertise médicale, médecine ou encore comptabilité. Les réglementations évoluant sans cesse, nos agents sont en formation constante vous assurer un service d'expertise.



Zoom sur nos missions

Comment ça marche ?

2 strates définies :

- Les collectivités qui emploient jusqu'à 29 agents CNRACL : adhésion possible à tout moment tout au long du contrat. Une délibération est nécessaire, elle doit être prise au plus tard au 31 décembre de l'année en cours, pour une adhésion au 1^{er} janvier de l'année suivante, le modèle est disponible sur notre site internet. 4 formules d'adhésion différentes sont proposées, à taux variable, pour une offre répondant à la réalité de vos besoins.
- Pour les collectivités de 30 agents ou plus affiliés à la CNRACL, il convient de délibérer, pendant une période définie, pour mandater le CDG74, afin de participer à la consultation. Au terme de la consultation, si les conditions obtenues conviennent, une délibération d'adhésion est prise. Le taux défini est établi à partir des données statistiques transmises lors de la consultation, il est individualisé.



Notre équipe, avec vous au quotidien.



Le contrat groupe vous offre un certain nombre d'avantages :

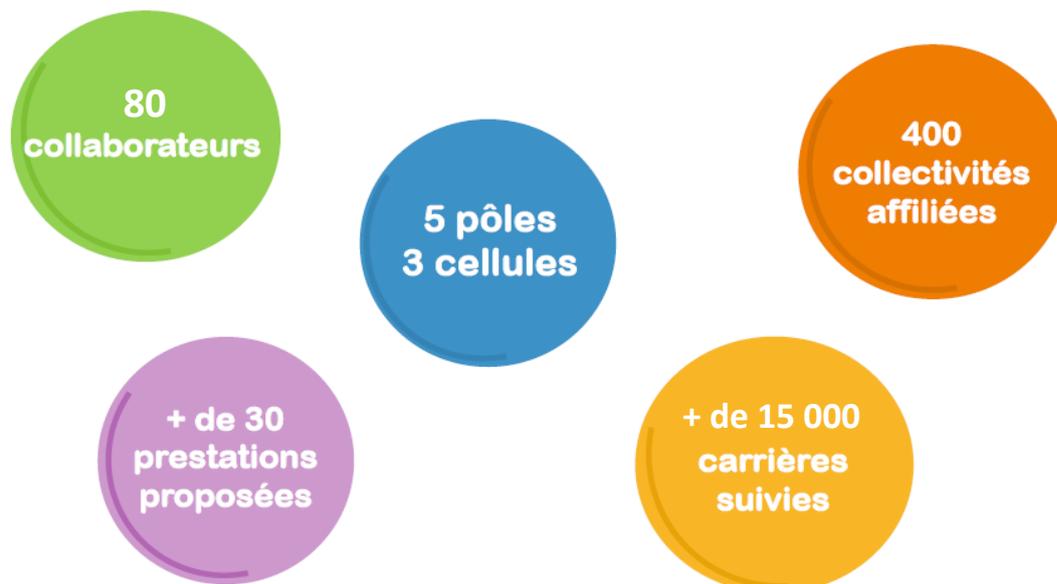
- Une consultation réalisée par le CDG74 conformément aux règles de la commande publique
- Une couverture complète conforme aux obligations financières découlant du statut
- Une sécurité financière grâce à la mutualisation des résultats des collectivités adhérentes
- Un outil d'aide à la Gestion des arrêts
- Contre-visites et expertises pour les risques assurés
- Des services associés : service recours, plateforme SIACI ACCOMPAGNEMENT, statistiques d'absentéisme.

Notre futur bâtiment

Les travaux de notre futur bâtiment suivent leur cours. Nous serons situés au 44 rue du Goléron, 74370 Annecy, dans l'éco-quartier de Pré-Billy. Le quartier, en pleine construction, fait cohabiter des professionnels et des particuliers dans un cadre vert où diverses infrastructures telles qu'un réseau smart-grid ou des composts publics ont été mises en place pour faire de ce quartier un quartier vert. Notre déménagement est prévu pour le début de l'année 2025. En attendant, nous vous partageons quelques photos de l'avancement des travaux.



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 : Freepik, Acid-Vidéo

Exemplaire gratuit, ne peut être vendu



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité



Rejoignez-nous !