

Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

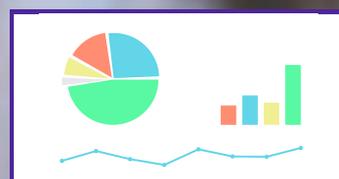
Le *Mag* du CDG74



Dossier
Apprentissage :
Une opportunité à saisir !
p.4



GRC : demandez le programme
p.6



Focus sur la mise en place du RSU
p.8



Zoom sur le service payé à façon
p.12-13

LE MOT DU PRÉSIDENT



Cher(e)s collègues,

Ce nouveau numéro du Mag vous offre, comme à son habitude, à la fois de l'actualité juridique mais aussi la découverte de nouveaux services ou encore l'évolution de projets. Parmi les nouveautés, un nouvel outil Rhé@ développé par le CDG22 sera bientôt à disposition des collectivités pour vous aider à repérer les besoins éventuels en matière de politique RH. Ce projet donne l'occasion de souligner la volonté du travail collaboratif et partagé entre les CDG au niveau régional et national. Toujours en mouvement, le CDG74 vous propose aussi de découvrir, au travers de témoignages, les services qui s'adaptent à votre situation comme la GPEEC, la paye à façon, les titres repas ..

Le Mag est aussi l'occasion, comme chaque année courant avril, de vous sensibiliser à l'apprentissage, au moment où les recrutements sont difficiles, du fait de plusieurs facteurs : Pyramide des âges, attractivité de la FPT, proximité de la Suisse ... L'apprentissage est une solution à envisager, n'hésitez pas à vous renseigner auprès du CDG74.

Le CDG74 reste à vos côtés en cette période bouleversée par la crise sanitaire avec des règles qui évoluent en fonction des mesures sanitaires en vigueur. Cette mobilisation n'exclut en rien le suivi des données liées aux réformes, notamment celles concernant la protection sociale complémentaire, les instances médicales ou encore la mise en place du RSU. Pour vous accompagner, le CDG74 a aussi publié un guide du télétravail dont la vocation est d'apporter des éléments de réflexion autour des politiques managériales.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce Mag et de prendre soin de vous.

Antoine de Menthon
Président du CDG74

SOMMAIRE

Actualités

Un tableau pour retrouver un sentiment d'appartenance.....p. 3
Le CDG74 accueille un nouvel assistant de prévention .p.3
Parution du Rapport d'activités 2020 et du Guide du télétravailp.3

Dossier

Apprentissage : une opportunité à saisir !p.4

Focus

Revalorisation des rémunérations du personnel des EHPAD.....p.5

Moyens généraux

22, voilà Rhé@p.6
GRC : demandez le programme !p.6

Santé, prévention, handicap

Une arrivée au Pôle Santé au Travailp.7
Une formation à distance réussiep.7

Emploi

Focus sur la mise en place du RSUp. 8
Le RSU, pour quoi faire ?p. 8
Témoignage sur la prestation GPEECp. 9

Actualité statutaire

Précisions sur la date de mise en conformité avec les 1607 heures.....p.10
Publication de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique...p.10
Modification pour 2021 des modalités de calcul du capital décès des agents publicsp.11
Elargissement du don de jours de repos aux parents d'enfants décédésp. 11

RH

Bilan du contrat cadre titres repas entre le CDG74 et Edenredp. 12
Zoom sur le service de la Paye à façonp. 12-13
Témoignage : Poisy et la Paye à façonp.13

Ils l'ont fait !

Allinges fait rimer nouveau né et biodiversitép.14-15

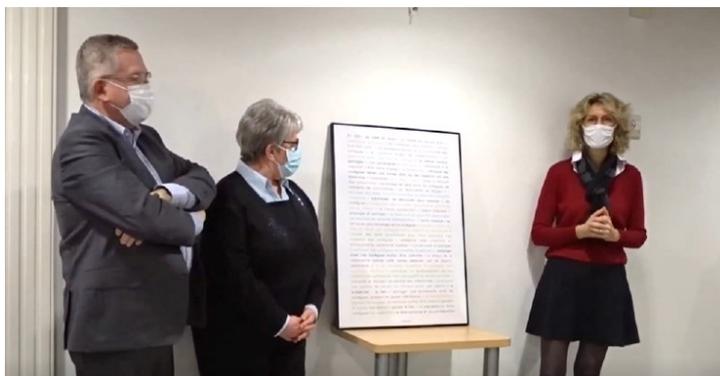
Calendrier et infos

Calendrier et infosp.15

Un tableau pour retrouver un sentiment d'appartenance

Afin de resserrer les liens des agents dans cette période de restrictions sanitaires, le CDG a mis en place un tableau collaboratif. Sur la base de la question « En 2021 au CDG on aime ... ? » les agents pouvaient exprimer un mot ou une phrase que leur inspirait 2021.

De nombreux participants ont joué le jeu en partageant leur souhait et leur optimisme pour cette nouvelle année. Un tableau, relayant les expressions de chacun, a ainsi pu être créé. Celui-ci a été dévoilé le



2 février dernier par le Président M. Antoine de Menthon et la directrice Mme Valérie Bouvier, accompagnés de Mme Anne Blanc, 1ère Vice Présidente, devant une dizaine d'agents représentants respectivement leur pôle.

Afin que tout le monde puisse participer à l'évènement tout en respectant les mesures sanitaires, une vidéo de l'évènement a été tournée et diffusée à l'ensemble du personnel.

Le CDG accueille un nouvel assistant de prévention

Loïc BOUILLON, agent actuel du CDG74 s'occupant des missions liées au service logistique et maintenance va diversifier ses fonctions suite à sa nomination en tant qu'assistant de prévention.

En plus de s'occuper des ses missions actuelles, Loïc BOUILLON va désormais assister et orienter les responsables de service dans la mise en place d'une démarche visant à prévenir les risques professionnels.

La politique de prévention du CDG74 ainsi que les règles de sécurité et d'hygiène au travail continuent d'évoluer au rythme des pratiques. La démarche vise donc notamment à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents
- améliorer les méthodes et le milieu du travail
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières



Nous lui souhaitons beaucoup de réussite dans ses nouvelles fonctions.

Parution du Rapport d'activités 2020 et du Guide du télétravail

Le rapport d'activités 2020 du CDG74 est paru et peut être consulté sur notre site internet, rubrique « boîtes à outils », section *télétravail*. Des exemplaires imprimés peuvent également être transmis sur demande.

Afin d'aider les collectivités dans la mise en place du télétravail, le CDG74 met également à disposition *Le guide du télétravail* dans lequel les lecteurs pourront retrouver des astuces, des conseils et les bonnes pratiques à mettre en place. Ce guide est disponible en format numérique sur le site internet du CDG74 ou en version imprimée sur demande.





Apprentissage : une opportunité à saisir !

Comme les années précédentes, le CDG 74 renouvelle son partenariat avec l'Université Savoie Mont-Blanc, pour l'apprentissage année 2021-2022.

Dans le cadre de la licence Administration et Management Public et du master 2 Droit Public Administration des Collectivités Territoriales, l'apprentissage permet d'encourager les étudiants à découvrir le monde de la fonction publique et plus particulièrement les établissements de l'organisation territoriale.

Les formations sont proposées par l'Université Savoie-Mont-Blanc en partenariat avec le CFA FormaSup-Pays de Savoie et le CDG 74. Les deux formations sont organisées de la même manière :

- 2 jours sur le lieu de formation
- 3 jours en collectivité



Le contrat d'alternance est de 1 an : de septembre à septembre. De septembre à fin juin l'étudiant alterne entre cours et travail dans l'établissement qui l'embauche. De juillet à septembre l'apprenti est tous les jours dans la structure qui l'accueille. L'apprentissage peut avoir lieu dans toutes les structures de l'organisation décentralisée (mairie, communauté de commune, conseil départemental, ...). L'apprenti est soumis au code du travail, il doit donc se soumettre à l'organisation de la collectivité comme tout autre employé. Il est suivi par un agent de la collectivité ainsi que par un référent de l'université.

AVANTAGES

- Un enseignement théorique de qualité profitant aux étudiants comme à l'employeur
- La réalisation d'un projet ponctuel nécessaire à l'évolution de la collectivité et mobilisant des compétences spécifiques
- Un étudiant parfaitement formé pouvant si besoins s'intégrer ensuite dans la collectivité
- Assurer une éventuelle transition entre un départ programmé et le besoin de ressource nouvelle
- De nouvelles compétences et un regard nouveau
- Une ressource supplémentaire et déjà diplômée
- Aucune obligation d'embauche

Cette opportunité vous intéresse ?

Nous vous invitons à nous faire part de la fiche de poste envisagée pour le recrutement de l'apprenti **avant le 22 avril**, afin que nous puissions vous proposer une première sélection des CV reçus lors des job dating de l'alternance, qui auront au mois de mai et juin. Le CDG vous représentera lors de cet évènement incontournable organisé par l'Université Savoie-Mont-Blanc, et vous accompagnera dans la rédaction du contrat. Cette prestation d'accompagnement est comprise dans la cotisation additionnelle et ne requiert donc aucun coût supplémentaire.

Le CDG 74 met à votre disposition toutes les informations nécessaires dans la rubrique Apprentissage du site Internet ainsi que les documents utiles (procédure, modèle...) dans la boîte à outils dédiée.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à prendre contact par mail avec Madame Bernadette CRUZ via l'adresse : bernadette.cruz@cdg74.fr ou par téléphone au 04 50 51 98 64.

JURIDIQUE

Revalorisation des rémunérations du personnel des EHPAD

Le décret n° 2021-166 du 16 février 2021 vient étendre aux autres versants de la fonction publique, en application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, les dispositions du décret de septembre 2020 initialement destiné à la seule fonction publique hospitalière, et désormais renommé décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

Un complément de traitement indiciaire est ainsi instauré pour les fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein des EHPAD créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements (tous grades confondus, à l'exception des personnes qui exercent la profession de médecin, de chirurgien-dentiste ou de pharmacien).

Une indemnité équivalente au complément de traitement indiciaire sera également versée aux agents contractuels de droit public exerçant leurs fonctions dans ces établissements. Son montant est équivalent à celui du complément de traitement indiciaire, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux.

Ce complément de traitement indiciaire est attribué de manière rétroactive à compter de septembre 2020. Son montant est fixé comme suit :

- 24 points d'indice majoré au 1er septembre 2020 ;
- 49 points d'indice majoré au 1er décembre 2020.

Le montant brut de l'indemnité équivalente au complément de traitement indiciaire versée aux personnels contractuels est défini par référence à la

valeur du point d'indice. Il suit son évolution.

Le complément de traitement indiciaire est versé mensuellement à terme échu. Il est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement. Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures, le complément de traitement indiciaire est calculé au prorata du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement.

Le montant du complément de traitement indiciaire est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunérations calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire.

S'agissant d'une rémunération indiciaire dont le montant est réglementaire, la prise en compte de cette évolution est d'application directe et ne nécessite ni délibération, ni arrêté individuel d'attribution. Elle sera donc appliquée directement sur la paie des agents, y compris les contractuels, pour lesquels un avenant au contrat pourrait être nécessaire en fonction de la rédaction de ce dernier (si la rémunération est exprimée en montant brut sans référence à un indice).

Il conviendra donc de régulariser la paie des agents depuis septembre 2020 et d'intégrer ce complément aux paies futures.





22, voilà Rhé@...

GRC : demandez le programme !

Le CDG 74 a initié un projet de Gestion Relation aux Collectivités. Le but de ce projet est de connaître les collectivités et leurs besoins de manière plus individualisée, afin de mettre en place des outils pour répondre au plus vite aux attentes et de proposer des services adaptés.

Plusieurs actions ont déjà vu le jour, notamment l'espace d'information aux collectivités en 2020. Les membres du Comité de Direction se sont également vus remettre un portefeuille de collectivités de plus de 50 agents à qui ils rendent visite au moins une fois par an pour faire le point sur leurs besoins.

Dans le cadre d'une démarche comparable, afin d'aider les employeurs publics à se positionner et à mesurer leur politique et leurs outils RH, le Centre de Gestion 22 (Côtes d'Amor) a développé une **application d'évaluation ressources humaines. Elle est composée de trois axes, pour un total de 70 questions fermées :**

- l'organisation Ressources humaines de la collectivité (17 questions).
- la politique Ressources humaines de la collectivité (23 questions).
- les conditions de travail dans la collectivité (30 questions).

La restitution du questionnaire se fait instantanément sous forme d'un graphique simple accompagné d'une phrase d'analyse globale. **Cette « évaluation RH » constitue une base d'échange avec le CDG, avant d'approfondir les résultats obtenus avec le référent ou les services experts.**



Après un contact téléphonique avec le CDG 22 puis un test de l'application, ce Centre accepte gracieusement de partager cet outil.

Le Centre de gestion de la Haute-Savoie pourra ainsi faire bénéficier nos collectivités de cet outil d'analyse, lors des visites GRC programmées dans les prochains mois. Nous pourrons ainsi répondre au mieux aux attentes des élus et agents, notamment au sein des équipes renouvelées lors des élections de 2020.

Inspirée des pratiques du secteur privé, l'analyse des données concernant les différents contacts d'un établissement permet aujourd'hui, à travers les logiciels de GRC (Gestion de la Relation aux Collectivités), de replacer les contacts, et donc pour le CDG les collectivités, au cœur de la stratégie de l'établissement.

En appui à l'élaboration d'un cahier des charges pour l'acquisition d'un outil GRC, le CDG a donc mis en place des questionnaires, l'un en direction des agents, et l'autre à destination d'un panel de collectivités afin d'analyser les besoins de chacun.

Un grand merci aux 50% de collectivités et établissements qui par leurs réponses, nous ont permis d'y voir plus clair sur les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des outils mis à disposition des collectivités (documents papiers, Internet, boîtes à outils, rencontres ou visioconférences,...). Les questions ouvertes étaient également l'occasion de nous faire parvenir vos idées.

Une fois le périmètre et les objectifs bien définis, viendra le choix d'un logiciel, dont les principales fonctionnalités devraient être :

Un annuaire des principales données utiles des collectivités.

- le suivi, la traçabilité des demandes, aussi bien pour le CDG que pour les demandeurs.
- un portail collectivités.
- un outil de statistiques et de mailing en lien avec l'annuaire notamment pour cibler les informations transmises aux collectivités.



Au-delà de l'installation d'un logiciel et de la formation des agents qui vont l'utiliser, cette solution devra ensuite s'intégrer dans l'écosystème du CDG.



Une arrivée au Pôle Santé au Travail



Depuis le 1er mars 2021, Monsieur Nicolas GUY renforce les effectifs de l'équipe disciplinaire de santé au travail du Centre de Gestion de Haute-Savoie.

Plus particulièrement, il vient compléter l'équipe de prévention des risques professionnels composée par ailleurs de

Madame Léa KESSLER, technicienne, de Madame Mathilde DELSART et de Madame Fousia BOUILLOT, ingénieurs de prévention, cette dernière restant par ailleurs responsable fonctionnelle du service.



Monsieur Nicolas GUY dispose déjà d'une solide expérience en matière de gestion des risques professionnels, dans la mesure où il a précédemment exercé durant près de 20 années en qualité de contrôleur puis d'inspecteur du travail auprès de la DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

A l'issue d'une nécessaire période d'adaptation à l'emploi lui permettant d'appréhender son nouvel environnement professionnel et les particularités inhérentes à ses nouvelles fonctions, Monsieur Nicolas GUY sera ainsi rapidement à même de participer activement aux missions d'inspection menées par le service.

Nous lui souhaitons la bienvenue, et une collaboration efficace avec les collectivités qu'il aura la charge d'assister et de conseiller dans le cadre de ses missions.



Monsieur Nicolas GUY reprenant dans une très large mesure le portefeuille de collectivités antérieurement

à la charge de Monsieur Corentin RAGOT, la répartition des collectivités adhérentes entre chacun des quatre

ACFI du service n'a été modifié que de manière très marginale, permettant le maintien d'un portefeuille équilibré tant en nombre qu'en strates pour chacun d'entre eux, tout en conservant une bonne cohérence géographique.

Echanges autour du FIPHP

Le 25 mars et 2 avril dernier, le CDG74 proposait aux collectivités de participer à une visio-conférence sur le FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).



Une réelle occasion pour les participants d'en apprendre plus sur le sujet et de pouvoir poser leurs questions à l'intervenante Anne Fauconnet, la coordinatrice handicap du CDG74.

Cette visio-conférence est une belle réussite pour le CDG74 puisque, suite à une enquête menée auprès des collectivités présentes :

- 100% des répondants se déclarent satisfaits de cette formation.
- Près de 95% d'entre eux aimeraient également que de nouvelles visio-conférences similaires soient organisées.

Pour rappel, des visio-conférences sont organisées régulièrement au CDG74 sur différents thèmes. Pour y participer, il suffit de cliquer sur le lien envoyé aux collectivités adhérentes par mail, puis de remplir un rapide questionnaire.



▶ EMPLOI

Focus sur la mise en place du RSU

2021 marque le passage du Bilan Social au Rapport Social Unique (RSU), le dernier étant une version plus complète du premier.

Comme les années précédentes, l'équipe consacrée au RSU du CDG74 utilisera l'application *Données Sociales* pour récolter les données. Comme il s'agit de la première année du RSU, le format de cette campagne sera similaire à celui du Bilan Social 2019.

La collecte des données débutera début mai 2021. Les collectivités recevront par mail leurs identifiants et le lien de l'application. En amont du lancement, seront organisées des visioconférences afin de présenter les modalités de la campagne. Elles auront aussi pour objectif d'apporter des conseils sur l'utilisation de

l'application, d'expliquer les pièges à éviter. Il est donc important de participer à ces temps d'échange.

Plusieurs créneaux seront proposés afin de permettre au plus grand nombre de s'inscrire (2 séances sont prévues durant les vacances scolaires et 6 la semaine du lundi 26 au jeudi 29 avril). Les modalités d'inscription seront également transmises par mail.



Le RSU, pour quoi faire ?

Bien que le RSU soit appelé à faire évoluer le bilan social vers une version plus complète, les usages possibles des données récoltées restent inchangés.

Trois formes d'usages se distinguent :

- Le premier usage est opéré par l'Etat. Les données transmises lui permettent de suivre la Fonction Publique Territoriale et d'orienter les politiques qui lui sont liées.

- Le deuxième usage est celui des collectivités. Grâce à l'application données sociales, il est possible de produire différentes fiches (comparatives notamment) afin d'apporter un regard concis et précis sur l'état de vos ressources humaines. Il est donc inspirant pour les lignes directrices de gestion (LDG).

- Le troisième usage est effectué par le CDG74. Nous valorisons actuellement ces données dans un tableau de bord de la prévention. Le but étant de cerner les

facteurs accidentogènes. Nous allons aussi proposer le premier rapport de GRH territorialisée associant données territoriales et RH en un seul document.

La commune de La Clusaz s'est portée volontaire pour cette expérimentation. Nous lui soumettrons la version 1 du rapport à la fin du mois d'avril. Ce rapport sera précédé d'une version réduite que nous produirons par le biais de la plateforme Open Data.

Le service dédié au RSU est aussi en mesure d'exploiter vos données au travers d'études personnalisées (projet de mutualisation, étude de l'absentéisme...).

En somme, le RSU est un composant essentiel pour toute action RH.





Témoignage sur la prestation GPEEC

Après avoir fait appel à la prestation GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, Emplois et Compétences), proposé par le Pôle emploi et Accompagnements Spécifiques du CDG74, via le prestataire Politeia, la collectivité de la Clusaz a accepté de témoigner sur son expérience :

Pourquoi avez-vous eu recours à la prestation « GPEEC » du CDG74 ?

La conjoncture actuelle, nous oblige à agir finement sur la maîtrise et le pilotage de la masse salariale. La mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestions fixant la stratégie RH à 6 ans est venue conforter notre besoin de recourir à cette prestation. Il est également apparu la nécessité d'intégrer les enjeux politiques de nos nouveaux élus avec des objectifs forts, ceci impliquant notamment le vote d'un plan de Mandat « la Clusaz horizon 2030 » qui va nécessiter une stratégie RH pour maintenir les équilibres tout en créant de la valeur ajoutée. Nous devons donc avoir une vision sur 5 ans pour définir les enjeux RH du territoire applicables sur la décennie à venir. Ces changements nous ont également poussés à faire appel à la prestation GPEEC.

Comment avez-vous eu connaissance de ce service ?

Lors des rencontres organisées par le Centre de Gestion sur la présentation de la prestation GPEEC et de la prospective RH.

Si vous en aviez, quelles étaient vos craintes au départ ? Se sont-elles confirmées ?

Nos principales craintes portaient sur la capacité à s'adapter à notre particularité de commune touristique de montagne et sur la variabilité de statuts de nos agents : titulaires, permanents et surtout un nombre important de saisonniers. La mission a su répondre aux enjeux de La Clusaz en créant un outil complémentaire pour la gestion particulière des agents saisonniers.

Quelles étaient vos attentes et celles des élus ? Ont-elles été satisfaites ?

Une cartographie et une prospective de la masse salariale ainsi qu'un travail sur la GPEEC étaient nécessaires. Nous voulions également avoir un outil

fiable, efficace et lisible pour définir les enjeux et la stratégie RH. Nos attentes ont été satisfaites.

Qu'avez-vous particulièrement apprécié ?

Une équipe dédiée au projet, une grande réactivité et adaptabilité pour répondre à nos enjeux intégrant la GRH partagée avec les différents responsables.

Que nous conseilleriez-vous de modifier, supprimer, faire évoluer, améliorer ?

Nous avons été satisfaits de la prestation et n'avons, à ce jour, rien à proposer.

Conseilleriez-vous ce service à un collègue ou à un élu ?

Oui, tout à fait.

Si vous deviez résumer cette collaboration en quelques mots, quels seraient-ils ?

Une très belle expérience, l'équipe du CDG74 a été disponible pour l'évaluation des besoins l'accompagnement et la définition de la mission. Le cabinet Politeia a été, quant à lui, disponible en faisant preuve d'une grande adaptabilité et réactivité face à nos demandes.

Voulez-vous ajouter quelque chose ?

Une très belle introduction, et nous devrions aller plus loin sur la GPEEC et le temps de travail.

La GPEEC représente un enjeu primordial pour les collectivités. Actif majeur d'une collectivité, les ressources humaines font aujourd'hui l'objet d'évolutions importantes. En effet, les départs en retraite, les mobilités ou encore l'absentéisme, sont autant d'éléments qui peuvent impacter la gestion des ressources humaines et notamment la masse salariale d'une collectivité. Ces tendances, parfois difficiles à mesurer, doivent néanmoins être appréhendées afin d'opérer des choix stratégiques répondant au mieux aux enjeux de la collectivité.

Vous êtes vous aussi intéressé par ce service ? N'hésitez pas à contacter le CDG74 ou à retrouver les informations sur notre site internet.



ACTUALITÉS STATUTAIRES

Précisions sur la date de mise en conformité avec les 1607 heures

Pour rappel, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis fin aux accords dérogatoires au temps de travail dans la fonction publique territoriale et imposé aux collectivités territoriales de redéfinir leur temps de travail en conformité avec la règle des 1607h dans un délai d'un an à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales.

En l'occurrence, pour déterminer la date de renouvellement général des assemblées lors des élections municipales de 2020, il ne faut exceptionnellement pas prendre en compte une date générale, mais tenir compte des dispositions qui, du fait de la crise sanitaire, ont établi une distinction entre :

- les communes et EPCI dans lesquels l'assemblée délibérante a été élue au complet à la suite du scrutin organisé le 15 mars 2020, dont les élus sont donc entrés en fonction le 18 mai 2020 ;
- les autres communes et EPCI, dont le renouvellement a eu lieu à la suite du 2nd tour, soit le 28 juin 2020.

Par conséquent, les collectivités et établissements publics doivent prendre les mesures permettant le cas échéant de régulariser leur temps de travail avant le :

- 18 mai 2021 dans le 1er cas ;
- 28 juin 2021 dans le 2nd cas.

Cela passera, par exemple, par la suppression des éventuels congés dépassant le plafond de 25 jours de congés annuels pour un agent travaillant habituellement à temps complet sur 5 jours (hors jours de fractionnement).

Les nouvelles règles ainsi adoptées devront entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier 2022.



Pour tout savoir sur les modifications opérées par la loi de transformation de la fonction publique, notre boîte à outils dédiée est consultable sur notre site internet, rubrique *Carrières et expertise juridique*.

Publication de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique vient renforcer les obligations des employeurs, dans un souci de rapprochement avec le régime en vigueur dans le secteur privé.

Tout en maintenant le double système de conventionnement groupé ou de labellisation, ce texte oblige les employeurs à accorder une participation financière à leurs agents au titre des deux risques relatifs à la fois à la santé (maternité, maladie, accident) et à la prévoyance (incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès).



A RETENIR :

A compter du 1er janvier 2022 : chaque employeur territorial aura l'obligation de participer financièrement aux deux risques santé et prévoyance ;
Avant le 19 février 2022 : chaque autorité territoriale doit avoir organisé un débat au sein de son organe délibérant sur la protection sociale des agents.

Aucun montant minimal de participation n'est prévu dans un premier temps. Toutefois, par la suite, un décret viendra définir un montant de référence censé couvrir les garanties minimales définies par le code de la sécurité sociale.

Les collectivités auront alors l'obligation d'accorder une participation financière à leurs agents dans une certaine proportion de ce montant de référence :

- 20% pour le risque prévoyance, à compter du 1er janvier 2025
- 50% pour le risque santé, à compter du 1er janvier 2026.

Enfin, l'ordonnance prévoit également la possibilité qu'un accord collectif (dont la conclusion a été rendue possible par une autre ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021) vienne rendre obligatoire la souscription des agents à un contrat groupe conclu par leur employeur, à l'exception de certains agents qui pourront en être dispensés lorsqu'ils sont déjà bénéficiaires d'un contrat groupe en tant qu'ayant-droit de leur conjoint par exemple.



Modification pour 2021 des modalités de calcul du capital décès des agents publics

Les modalités de calcul du capital décès des agents publics sont modifiées par le décret n°2021-176 du 17 février 2021 à titre dérogatoire, pour tout décès survenu durant l'année 2021 (entre le 1er janvier et le 31 décembre

	Montants 2020	Montants dérogatoires pour l'année 2021
Fonctionnaires CNRACL n'ayant pas atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite	13 888€ + une majoration de 833,36€ par enfant	100% de la dernière rémunération annuelle brute (traitement basé sur l'indice détenu au jour du décès*12 mois + régime indemnitaire des 12 derniers mois)
Fonctionnaires CNRACL ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite et fonctionnaires stagiaires	3 472€	25% de la dernière rémunération annuelle brute (traitement basé sur l'indice détenu au jour du décès*12 mois + régime indemnitaire des 12 derniers mois)
Fonctionnaires IRCANTEC et contractuels (régime général)	3 472€ à la charge de l'employeur + 75% des émoluments des 12 derniers mois versés par l'IRCANTEC	3 472€ à la charge de l'employeur + 100% des émoluments des 12 derniers mois - 3 472€ versés par l'IRCANTEC (Application d'un plancher correspondant à 75% des émoluments des 12 derniers mois)

En l'absence de parution d'un texte prolongeant ces modalités de calcul dérogatoire avant la fin de l'année, les dispositions antérieures s'appliqueront à nouveau en 2022.

Elargissement du don de jours de repos aux parents d'enfants décédés

Dans la continuité de la loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, le décret n°2021-259 du 9 mars 2021 vient élargir le dispositif de don de jours de congé ou

d'aménagement et de réduction du temps de travail encadré par le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 au profit d'un parent dont l'enfant, ou la personne dont il a la charge effective et permanente, est décédé.

Bilan du contrat cadre titres repas entre le CDG74 et Edenred

En 2020, l'accord cadre titres repas porté par le CDG74 pour les collectivités de Haute-Savoie a représenté un volume de 2,2 millions d'euros en valeur (+19% par rapport à 2019) pour 45 collectivités utilisatrices.

4 collectivités ont mis en place les titres repas pour leurs agents en utilisant l'accord cadre et 4 autres ont renouvelé leur marché en passant par le CDG74.

La valeur faciale moyenne du titre repas est restée stable à un peu moins de 6 euros, pour une valeur moyenne nationale de 7 euros.

En termes d'utilisation :

- 86% des titres papiers et 88% des titres cartes ont été utilisés en Haute-Savoie, preuve de l'apport pour l'économie locale.
- 37% des titres papiers ont été utilisés dans la restauration traditionnelle ou rapide et 30% en grande et moyenne surface.
- Au niveau des titres carte, 33% ont été utilisés en boulangerie/pâtisserie.



Pour rappel, dans le cadre de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le CDG74 a souscrit un accord-cadre pour la fourniture de titres repas ouvert à l'ensemble des collectivités du département.



Cet accord-cadre qui se termine au 31 décembre 2022 peut être rejoint à tout moment par une collectivité, sans aucun frais. Il permet à une collectivité de mettre en place des titres repas papier ou dématérialisés pour ses agents en lui évitant une procédure complexe de mise en concurrence.

Zoom sur le service de la Paye à façon

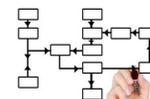
La Paye à façon est un service d'assistance en matière de paye ; il permet une externalisation dématérialisée de la paye et du pré-mandatement.

C'est un service d'expertise qui accompagne les collectivités en toute neutralité et confidentialité :

- Il conseille et assiste les collectivités en matière de ressources humaines (carrière, maladie, variables de paie, calcul d'indemnités de congés payés, licenciement, rupture conventionnelle, allocations de retour à l'emploi, ...) afin de garantir une paye juste respectant les règles statutaires ;
- Il élabore pour le compte des collectivités la paye ainsi que la DSN ou la N4DS jusqu'au 31 décembre 2021 ;
- Il transmet aux collectivités tous les documents nécessaires au mandatement de la paye et aux déclarations aux organismes collecteurs ;
- Il met à disposition des structures adhérentes via un portail dématérialisé tous les dossiers des agents et l'historique des documents de paye.



Le CDG74 est passé en DSN depuis le 1er janvier 2020 et les structures adhérentes ont été intégrées dans cette évolution réglementaire qui deviendra obligatoire pour toutes les collectivités et établissements publics dès le 1er janvier 2022.



Il sera également pilote, pour notre prestataire de logiciel de paie Ciril, sur les DSN événementielles dès ce printemps pour une mise en place au plus tard le 1er janvier 2022.

Les DSN événementielles viendront remplacer les attestations de salaire (pour les fonctionnaires Ircantec et les contractuels) ainsi que les attestations Pôle Emploi.

Aujourd'hui, le service gère plus de 1 000 bulletins mensuels pour 47 collectivités et établissements publics de toute taille. Sont adhérents des mairies, CCAS, syndicats intercommunaux et un EHPAD.



Les nouvelles adhésions doivent être anticipées au mieux afin de permettre un transfert de la gestion de la paie dans les meilleures conditions :

Témoignage : Poisy et la Paye à façon

La commune de Poisy, adhérente au service Paye à façon depuis le 1er janvier 2021, a accepté de témoigner sur cette prestation :

« La commune de Poisy a fait le choix de confier l'élaboration de ses paies au CDG 74 (130 bulletins de paie mensuels) pour diverses raisons : mise en place de la DSN, veille juridique, conseils et gain de temps pour notre service pouvant se consacrer à d'autres missions.

Les différentes étapes de l'adhésion se sont bien déroulées et la double paie des mois précédant le démarrage (01/01/2021) nous a permis d'être opérationnel rapidement. Les premiers mois nécessitent des ajustements de part et d'autre avant d'apprécier pleinement le gain de temps.

Nous avons apprécié le professionnalisme, l'accessibilité et la réactivité de nos interlocuteurs dédiés. Ces derniers

- Une saisie de tous les éléments relatifs aux dossiers des agents,
- Une vérification des données de carrière, maladie ...
- Une double paie pour s'assurer d'une fiabilité des données chiffrées.



Tarifs d'adhésion :

20 € par création de dossier agent (payé une fois)
12 € par bulletin de paie

Le service Paye à façon organisera pour la 4ème fois, en collaboration avec la CPAM, **une visio-conférence sur la DSN le 6 mai**. Une communication sera présente sur le site du CDG74.

ont toujours répondu à nos attentes et ont su faire preuve d'adaptation en fonction de nos demandes.

Nous sommes confiants, à l'issue de ces 2 premiers mois d'expérimentation, quant à la suite de notre collaboration ».



Intéressé par ce service ?

-> Retrouvez plus d'information sur le site internet du CDG74 ou contacter nous directement au 04 50 51 98 50

ILS L'ONT FAIT !

Allinges fait rimer nouveau-né et biodiversité

La commune d'Allinges s'est mise au vert pour ses résolutions 2021. Soucieuse du bien être animalier et notamment des oiseaux, le maire de la commune, François Deville a décidé d'installer un nichoir à mésanges pour chaque naissances recensée sur la commune.

Cette jolie initiative a été inspirée de celle prise par la municipalité de Thonon qui consiste à planter un arbre pour chaque naissance.

Témoin de la diminution des oiseaux suite à la raréfaction de leur habitat, Allinges fera donc une bonne action environnementale mais aussi sociale. En effet, les nichoirs seront achetés à l'APEI (Association de parents et de familles de personnes déficientes intellectuelles) du Chablais, qui les confectionne dans son atelier à Vongy.

Les nichoirs seront construits en bois brut pour respecter le bien-être des volatiles, qui privilégient les abris de bois non traité.



Cette initiative permettra aussi de promouvoir ces nichoirs solidaires auprès des particuliers, qui pourront les mettre dans leur propre jardin afin de profiter de la présence des oiseaux.

Dans la commune d'Allinges, les nichoirs seront installés par les services techniques de la mairie qui seront en amont conseillés par la Ligue de la Protection des Oiseaux (LPO). Leur entretien, qui doit notamment avoir lieu en automne pour continuer d'accueillir des couples de mésanges, sera assuré par ces mêmes acteurs.



Progressivement les 1500 hectares d'espaces verts que possède la commune deviendront des refuges LPO et offriront des périmètres réservés à la protection de la biodiversité locale.

Du côté du nouveau-né, les parents recevront un livret avec le cliché du nichoir et sa localisation. L'objectif est de placer ce dernier à proximité du domicile de la famille afin que l'enfant, soutenu par ses parents, s'y intéresse.

Afin de personnaliser chaque nichoir et d'offrir ainsi un cadeau unique pour chacune des naissances, le prénom de l'enfant sera pyrogravé dans le bois afin d'être visible de loin. L'allingeois gardera ainsi toujours un lien avec l'endroit où il est né.

Cette année les nichoirs visent à accueillir des mésanges mais, avec une cinquantaine de naissance par an sur la commune, l'initiative devrait perdurer les prochaines années pour s'étendre à de nouvelles espèces d'oiseaux et de chauves-souris.



En savoir plus ... Allinges et sa démographie

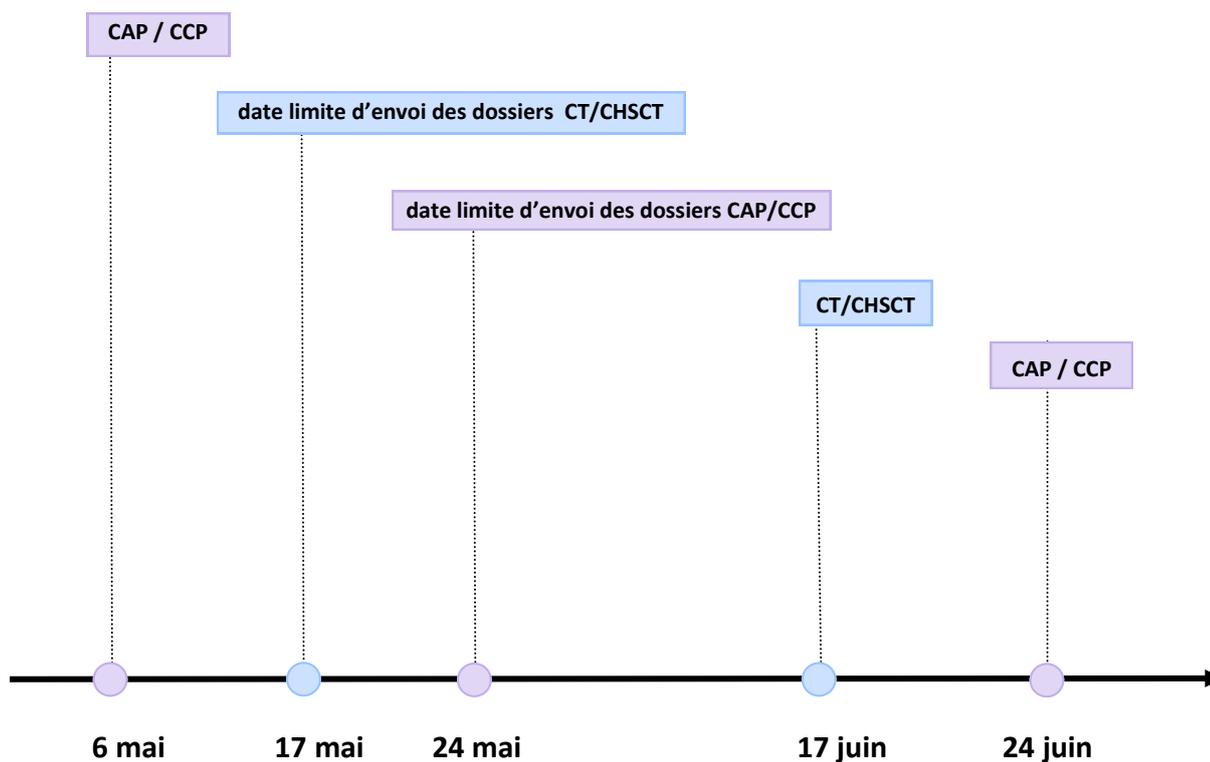
Allinges est une commune située au nord du département de la Haute-Savoie. Depuis début 2021, ce sont environ 4 500 habitants qui font vivre le village.

Environ 150 naissances ont été recensées à Allinges ces trois dernières années mais aucun nourrisson ne s'est installé sur la commune.

Les nichoirs à oiseaux pourront être une bonne opportunité de témoigner de ces naissances.



CALENDRIER



CT : Comité Technique

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCP : Commission Consultative Paritaire

LE CDG 74, C'EST...

71
collaborateurs



5 pôles et
2 cellules



18 missions
et services



Des projets
innovants



431
collectivités
affiliées



De multiples
partenariats



14 000
carrières
suivies



Du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 17h00
Le vendredi : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 16h30



04 50 51 98 50 / **Fax** : 04 50 45 52 34



55 rue du Val Vert
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY

Accès au Pôle Santé au Travail

89, rue du Val Vert
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY
**(Attention, adressez vos courriers au
55, rue du Val Vert)**
Sonnez pour annoncer votre arrivée



04 50 51 86 70



Le Mag du CDG 74 n°29

Avril 2021 - Tirage 35 exemplaires

Responsable de la publication

Antoine DE MENTHON, Président du CDG 74

Conception et rédaction

Valérie BOUVIER, DGS du CDG 74

Crédit photos - Freepik / Pixabay

Impression - Centre d'impression de la Ville d'Annecy

5, Route de Vovray—74000 ANNECY

Exemplaire gratuit, ne peut-être vendu

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



et notre site internet www.cdg74.fr

*A
bientôt !*

Le Mag du CDG 74 n°29 – avril - mai - juin

