cdg73

# Trait d'union

*Lettre d'information du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie*

n° 1 | MAI 2021

## SOMMAIRE

**2-3 À la une**
Actualités du Cdg73 et de ses différentes missions

**Dossier 4-5**
Les dispositifs déontologie, alerte éthique et signalement des actes de violence

**6 Le saviez-vous ?**
- Prestation paie à façon
- Calcul de l'allocation de retour à l'emploi

**Actualités statutaires 7**
Veille réglementaire

**Retour sur...**
Installation du nouveau conseil d'administration

**8 Agenda & Ressources**
Prochains rendez-vous et nouveaux outils à disposition

# Édito

Je vous invite à découvrir le premier numéro de *Trait d'union*, lettre d'information trimestrielle à destination des employeurs territoriaux.

Vous trouverez dans cette publication un résumé de l'actualité du Cdg73 et la présentation d'un certain nombre de services que nous proposons aux collectivités et établissements publics.

Outre le dossier consacré aux dispositifs « Déontologie, alerte éthique et signalement des actes de violence, de discrimination et de harcèlement », ce numéro vous présente les principales thématiques sur lesquelles les services travaillent pour vous accompagner. Il en est ainsi par exemple des consultations en cours pour le renouvellement du contrat d'assurance groupe de couverture des risques statutaires ou encore de la convention de participation pour le risque Prévoyance. Dans le domaine de l'emploi public territorial, le nouveau conseil d'administration du Cdg73 se mobilise pour s'efforcer d'apporter des réponses adaptées aux difficultés importantes de recrutement et de formation continue des secrétaires de mairie.

Ainsi, dans un environnement territorial en constante mutation, le Cdg73 s'efforce d'être un établissement performant et innovant, au plus près des besoins des collectivités, et un véritable facilitateur dans la mise en œuvre de leurs politiques RH.

Nous avons à cœur de répondre à vos attentes et à vos besoins. Faire en sorte que nous puissions conjuguer ensemble nos réflexions et nos forces pour renforcer encore notre accompagnement dans vos missions, exaltantes mais complexes.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce premier numéro de *Trait d'union.*

**Auguste PICOLLET**
Président du Centre de gestion
de la fonction publique territoriale de la Savoie

## Création d'un emploi permanent de sécrétaire de mairie itinérant

EMPLOI

Le conseil d'administration du Cdg73 s'est saisi des difficultés rencontrées par de nombreuses communes de Savoie, notamment en territoire rural, pour pourvoir leur poste de secrétaire de mairie dans des conditions satisfaisantes.

La situation exige de rechercher des dispositifs complémentaires aux solutions existantes. À cet effet, le Cdg a lancé une consultation auprès des maires des communes de moins de 2 000 habitants afin de dresser un état des lieux et un inventaire des besoins.

Avec près de 93 % de taux de retour, les maires ont massivement répondu à cette enquête dont les réponses, actuellement en cours d'analyse, traduisent d'ores et déjà de fortes attentes :

- en matière de formation au métier de secrétaire de mairie
- et de mise à disposition d'un secrétaire de mairie itinérant.

Sans tarder, le conseil d'administration, réuni le 24 mars dernier, a acté la création d'un poste de secrétaire de mairie itinérant afin de compléter prochainement les possibilités d'interventions temporaires proposées par le service intérim.

Parallèlement, une rencontre avec le CNFPT a permis d'échanger sur le projet de formation aux fonctions de secrétariat de mairie.

**+ d'infos** prochainement
par courrier dès la mise en œuvre des nouveaux services,
et dans la lettre d'information
*n°2 - septembre 2021*

## L'apprentissage prépare aux métiers de la fonction publique territoriale

EMPLOI

Pour les collectivités territoriales, l'apprentissage est un formidable levier qui permet de dynamiser les ressources humaines, transmettre les savoir-faire, créer un vivier de personnels qualifiés et formés aux métiers dont elles ont besoin. L'apprentissage est ouvert à de nombreux diplômes, allant du CAP jusqu'au diplôme d'ingénieur, et couvre une large palette de métiers existants en collectivités territoriales.

En participant activement aujourd'hui à l'effort de qualification de jeunes ou de personnes en situation de handicap, vous préparez vos ressources humaines de demain.

**Le Cdg73 vous accompagne dans votre projet d'apprentissage** : recherche de formation, sélection de candidats apprentis, finalisation administrative du recrutement...

**+ d'infos**

www.cdg73.fr - *Rubrique Emploi*
apprentissage@cdg73.fr

### 3 étapes pour mettre en place l'apprentissage dans votre collectivité

**1 Mise en place du dispositif**

- Identifier les besoins internes et les possibilités d'accueil
- Consulter le comité technique pour avis
- Valider le recours à l'apprentissage par délibération

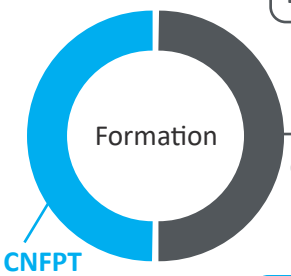
**2 Sélection de candidats**

- Rechercher et sélectionner l'apprenti
- Choisir le maître d'apprentissage

**3 Finalisation administrative**

- Finaliser l'inscription en Centre de Formation d'Apprentis
- Finaliser le recrutement par la conclusion d'un CERFA transmis à la DIRECTTE

### Financement de l'apprentissage




**Employeur**

**50 % du coût de la formation**

**Salaire de l'apprenti** (en % du SMIC selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat)

**+ Charges patronales** (cotisation au titre du Fonds national d'aide au logement, contribution de solidarité autonomie, cotisation retraite complémentaire versée à l'IRCANTEC, cotisation accident du travail et maladie professionnelle)

**CNFPT**
**50%** des frais pédagogiques

**Dans le cas d'un apprenti en situation de handicap**
**FIPHFP**
**80%** de la rémunération brute et des charges patronales, déduction faite des autres aides financières.

**État**
**3 000 € d'aide à l'embauche** (plan de relance)
+ Prise en charge de la totalité des cotisations patronales d'assurance sociale et d'allocations familiales

## Promotion interne 2021

RESSOURCES HUMAINES

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit de nouvelles dispositions en matière de promotion interne. Les CAP n'ont plus compétence sur ces questions. Depuis le 1er janvier 2021, il revient au Président du Cdg73 de définir des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne, lesquelles déterminent les critères de sélection des candidatures présentées.

À la suite de la consultation du comité technique du Cdg73, puis des comités techniques locaux des collectivités et établissements publics affiliés employant au moins 50 agents, les lignes directrices de gestion définitives du Cdg73, relatives à la promotion interne, ont été fixées par le Président, par arrêté du 28 avril 2021.

**La campagne de promotion interne au titre de l'année 2021 est ouverte.**

| | |
|---|---|
| **À compter du 3 mai 2021** ↓ **15 juin 2021 au plus tard** | Dossier de présentation des candidatures<br>↓ À télécharger sur www.cdg73.fr *(espace sécurisé "Gestion des ressources humaines")*<br>→ À retourner au Cdg73 par courrier postal |
| **30 sept. 2021 au plus tard** | Listes d'aptitude à la promotion interne établies par le Président du Cdg73. |

## Prévoyance et risques statutaires

ASSURANCE GROUPE

### Prévoyance : la protection sociale complémentaire des agents

Plus de 5 200 agents territoriaux employés par 263 collectivités et établissements publics de Savoie adhérent à la convention de participation sur le risque Prévoyance souscrite par le Cdg73 avec le groupement AESIO Mutuelle / MUTEX, pour la période 2015-2021. Ces agents bénéficient ainsi d'un contrat mutualisé qui les prémunit contre les risques financiers liés à leurs absences pour raison de santé.

### L'ordonnance "Prévoyance"

*L'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique du 17 février 2021* prévoit d'instaurer une participation financière obligatoire des employeurs territoriaux sur les risques Santé et Prévoyance de leurs agents. Bien que certains points de cette ordonnance doivent encore être clarifiés, cette obligation devrait entrer en vigueur au 1er janvier 2025 pour le risque Prévoyance et au 1er janvier 2026 pour le risque Santé. Un décret d'application est attendu.

### Risques statutaires : l'assurance des employeurs territoriaux

239 collectivités et établissements publics de Savoie ont adhéré au contrat d'assurance groupe pour la couverture des risques statutaires que le Cdg73 a conclu avec le groupement SOFAXIS / CNP Assurances de 2017 à 2021. Ce contrat groupe permet aux employeurs publics adhérents d'obtenir le remboursement des charges financières qu'ils assument en cas d'indisponibilité physique des agents.

Ces deux dispositifs arrivent à échéance au 31 décembre 2021. Le Cdg73 a lancé deux nouvelles procédures de mise en concurrence. L'objectif est de lancer la campagne d'adhésion des employeurs territoriaux qui le souhaitent dès septembre 2021, pour une prise d'effet au 1er janvier 2022. À ce jour, plus de 300 employeurs territoriaux ont donné mandat au Cdg73 pour un nouveau contrat groupe risques statutaires et pour le risque Prévoyance. Le conseil d'administration du Cdg73 validera le choix des prestataires pour la couverture de ces risques lors de sa séance du 22 juin 2021.

# En bref

## Partenariat avec le FIPHFP

Le Cdg73 réaffirme sa politique en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap et signe un nouveau partenariat actif avec le FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, sur la période 2021-2023. Le Cdg73 s'engage à mettre en œuvre des actions pour accompagner les collectivités et établissements publics dans leur obligation d'employer au sein de leur effectif 6% de personnes en situation de handicap (sensibilisation, accompagnement pour le recrutement, le maintien dans l'emploi et le reclassement, formations...).

## COVID-19 : le Cdg73 engagé dans la campagne de vaccination

Le service de médecine préventive du Cdg73 effectue la vaccination contre la Covid-19, pour les fonctionnaires et agents publics dont ils assurent le suivi médical. Les informations sont transmises aux collectivités et établissements publics adhérents au service de médecine préventive, au fil du déploiement de la campagne nationale de vaccination et selon la disponibilité des doses de vaccin.

## Risques professionnels

Kathia Trupin, ingénieure titulaire d'un doctorat en chimie, a pris le 18 mars 2021 ses fonctions de cheffe du service prévention des risques professionnels du Cdg73. Elle rejoint ainsi nos équipes d'experts pluridisciplinaires pour vous accompagner au quotidien à préserver la santé et la sécurité de vos agents, améliorer leurs conditions de travail et répondre à vos obligations réglementaires. Nos prestations en santé et sécurité au travail regroupent d'une part des activités d'évaluation, de conseil, d'inspection et d'information et d'autre part des activités de sensibilisation, de suivi et de veille

**Contact :** prevention@cdg73.fr

DOSSIER

# Zoom sur...
# LES DISPOSITIFS DÉONTOLOGIE, ALERTE ÉTHIQUE ET SIGNALEMENT

Des outils que les collectivités et agents territoriaux doivent connaître et s'approprier. Pour respecter les obligations déontologiques et éthiques, et pour lutter efficacement contre les actes de violence, de discrimination et de harcèlement.

## Référent déontologue, laïcité, alerte éthique

La loi "déontologie" du 20 avril 2016 a confié une nouvelle mission obligatoire aux centres de gestion : la mise à disposition d'un référent déontologue pour les agents territoriaux.

Par arrêté du 13 mai 2019, le président du Cdg73 a désigné un référent déontologue sous la forme d'un collège composé de personnalités qualifiées *(voir interview ci-contre)*, compétent à l'égard des agents des collectivités et établissements publics affiliés. Les agents du Conseil départemental de la Savoie, de la Communauté d'agglomération Grand Chambéry, de la Ville et du CCAS de Chambéry, de la Ville et du CCAS d'Aix-les-Bains, ainsi que du Service départemental d'incendie et de secours de la Savoie peuvent également le solliciter.

Le référent déontologue émet des conseils motivés aux agents qui le sollicitent, sur l'ensemble des obligations professionnelles et des règles de bonne conduite à respecter au quotidien pour assurer le bon fonctionnement du service public et satisfaire l'intérêt général. Les questions relatives à la gestion des carrières ou au bien-être au travail, ne se rapportant pas à la déontologie, ne relèvent pas du référent déontologue.

Il exerce également les fonctions de **référent laïcité** à l'égard des collectivités et établissements publics qui l'ont désigné à cet effet. Dans ce cadre, il est susceptible d'être consulté par les agents et les encadrants sur le respect du principe de laïcité et sur ses modalités concrètes de mise en œuvre.

Par ailleurs, en application de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, des procédures de recueil de signalements des alertes doivent obligatoirement être instaurées au sein des employeurs les plus importants : communes de plus de 10 000 habitants, établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants, collectivités et établissements publics employant au moins 50 agents.

Le **référent alerte éthique** est désigné par l'employeur, lequel peut également être le référent déontologue du Cdg73. Il est chargé de recueillir les signalements des lanceurs d'alerte, afin de dissuader et prévenir des actes répréhensibles, qu'ils soient ou non constitutifs d'une infraction pénale, et d'éviter le maintien de situations préjudiciables à l'intérêt général.

## Dispositif de signalement des actes de violence

En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les employeurs publics sont tenus de mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Le Cdg73 traite les signalements des victimes dont la commune ou l'établissement public lui a confié par arrêté la mise en œuvre du dispositif.

Menée en toute impartialité et confidentialité, la démarche doit respecter strictement trois procédures :

- le recueil des signalements,
- l'orientation des agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur soutien et de leur accompagnement,
- l'orientation des agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Cet outil visant à lutter contre les actes et comportements délictueux, ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents et doit s'articuler notamment avec le dispositif d'alerte éthique.

→ **Pour saisir le référent déontologue ou la cellule de signalement :**

**deontologue@cdg73.fr**
ou par voie postale sous pli confidentiel à l'attention du référent déontologue

**signalement@cdg73.fr**
ou par voie postale sous pli confidentiel à l'attention de la cellule de signalement

**Contacts :**

florence.bernard@cdg73.fr
04 79 70 86 28

arnaud.bel@cdg73.fr
04 79 70 86 17

# La parole à ...

## Maître Jacques FERSTENBERT,
Avocat publiciste, Professeur émerite des Facultés de Droit

## Maître Eric GINTRAND,
Avocat publiciste

## Chargés de la mission de référent déontologue pour le Cdg73

*Maître Eric Gintrand*

*Maître Jacques Ferstenbert*

*Depuis la mise en place de la mission de référent déontologue du Cdg73, le 1er juin 2019, à combien de reprises avez-vous été saisis et quelles sont les préoccupations principales des agents qui vous sollicitent ?*

**> EG** Le collège de référents déontologues a été saisi à trente reprises entre le 1er juin 2019 et fin 2020, auxquelles nous pouvons ajouter six saisines au cours des premiers mois de 2021. Les sollicitations sont régulières et concernent de manière récurrente et en grande majorité la question du cumul d'activités. Cette préoccupation émane la plupart du temps de fonctionnaires, mais aussi de contractuels, souhaitant exercer une activité accessoire ou une activité privée lucrative. Leurs interrogations concernent essentiellement la possibilité de mener à bien leur projet et sous quelles conditions (nécessitant souvent un passage à temps partiel), et en second lieu les risques de conflits d'intérêt entre ces activités et leurs fonctions.

*À travers ses conseils, le référent déontologue joue un rôle de sensibilisation aux principes déontologiques. Quels points de vigilance particuliers souhaiteriez-vous signaler aux agents ?*

**> JF** Les principes déontologiques à respecter par les agents publics sont nombreux : dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité, réserve...
À mon sens, il n'y a pas de hiérarchie entre les principes déontologiques. Ils doivent tous faire l'objet de la même vigilance. Au fond, un agent public devrait constamment se poser la question suivante : "Ce que je fais, et la manière dont je le fais, est-il favorable ou nuisible à la représentation que je donne de mon administration auprès des usagers ?"

*D'une manière plus générale, quels sont les moyens à mobiliser pour développer la culture déontologique dans la fonction publique territoriale ?*

**> JF** Pour que le comportement exemplaire attendu soit bien compris et bien mis en œuvre par les agents publics, le rôle du référent déontologue comme donneur d'avis sur la question ponctuelle qui lui est posée est loin d'être suffisant. La culture déontologique ne sera partagée par un grand nombre qu'en utilisant des moyens collectifs. La lettre d'information du Cdg73 est un moyen possible. D'autres actions peuvent être développées en parallèle (lorsque la situation sanitaire le permettra) : rencontres, conférences, formations, en direction de tous les niveaux de la hiérarchie et de l'ensemble des agents.

*Le Cdg73 a fait le choix de confier la mission de référent déontologue à un collège de personnalités qualifiées. Selon vous, quels sont les intérêts de ce mode d'organisation ?*

**> EG** Maître Ferstenbert et moi-même avons travaillé longtemps ensemble et sommes habitués à collaborer. Concrètement, nous nous répartissons les dossiers au fil des saisines, sans critères particuliers liés aux types de questions. L'un commence à rédiger les observations, le second complète. Nos profils sont complémentaires et nous permettent d'aborder les questions à travers une approche à la fois universitaire, autour des fondamentaux théoriques, et pratique. L'organisation collégiale permet ainsi de compléter et confronter les avis. Elle est également sécurisante et garante de la pertinence et de l'indépendance des observations.

*Quelles sont les connaissances et compétences particulières que doit mobiliser le référent déontologue et quel est son rôle vis-à-vis des agents ?*

**> JF** Le "bon" profil du référent déontologue est celui d'un juriste de droit public indépendant (universitaire, magistrat, praticien), spécialiste de droit de la fonction publique et des collectivités territoriales. Parallèlement, étant chargé de donner un avis à un agent sur une question particulière, le référent déontologue doit aussi être concret et nuancé, conscient des conséquences de ce qu'il affirme. Bref, à ses compétences de spécialiste, il faut ajouter des qualités de diplomate et de pédagogue, avec le sens de la discrétion. Surtout, vis-vis des agents, le référent déontologue doit susciter la confiance. Les agents doivent être sûrs que leurs projets, leurs interrogations, leurs inquiétudes, leurs doutes, peuvent être évoqués en toute confidentialité avec une personne compétente, impartiale, indépendante au regard de leur hiérarchie. Le référent déontologue donne un avis circonstancié, qu'il motive en droit mais qui laisse l'agent libre de ce qu'il en fera : le suivre ou l'ignorer. Ainsi, en définitive, éclairé par l'avis neutre d'un spécialiste, c'est l'agent lui-même qui reste le responsable de ses choix.

LE SAVIEZ-VOUS ?

## La prestation de paie à façon
### pour accompagner le passage en DSN au 1er janvier 2022

Le Centre de gestion, dans le cadre de sa politique d'accompagnement des collectivités et établissements publics affiliés en matière de ressources humaines, propose un service facultatif de "paie à façon" depuis maintenant trois ans. Ce service d'externalisation complet et fiable permet la réalisation de vos paies et des déclarations sociales obligatoires. Le Centre de gestion, doté d'un logiciel spécifique, parfaitement adapté à la gestion des diverses situations administratives rencontrées au sein des collectivités territoriales, est ainsi un interlocuteur expert en matière de rémunération pour les collectivités qui souhaitent lui déléguer la paie.

**1 800**
C'est le nombre de bulletins de paie réalisés par le Cdg73 en 2020

En matière de paie, les communes de moins de 100 agents et les établissements communaux de moins de 350 agents devront obligatoirement, à compter du 1er janvier 2022, déployer la déclaration sociale nominative (DSN), en application du *décret n°2018-1048 du 28 novembre 2018* qui fixe le calendrier de déploiement de la DSN dans la Fonction Publique.

La DSN est un fichier mensuel, produit à partir de la paie, destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des agents aux organismes et administrations concernés. Elle permet de remplacer l'ensemble des déclarations périodiques (DUCS URSSAF, PASRAU, DADS…) ou évènementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (notamment CPAM, URSSAF, CNRACL, RAFP, IRCANTEC, Pôle emploi, Centre des impôts).

Dans le cadre de la mission de paie à façon, le Centre de gestion prendra en charge le passage à la DSN au 1er janvier 2022 pour les collectivités adhérentes au service.

Si vous n'avez pas le temps ou pas les moyens de faire face à vos futures obligations déclaratives, vous pouvez confier la réalisation de vos paies au Cdg73 en adhérant au service.

**Pour adhérer**
**Contactez le Cdg73 avant le 30 septembre 2021**
pour une prise en charge des paies au 1er janvier 2022. Une réunion avec les élus, le DGS ou le secrétaire de mairie et le référent RH de la collectivité permettra d'organiser le transfert.
**marion.rivolier@cdg73.fr**
**04 79 70 86 23**

**Coût de la prestation**
- **15 €** par création de dossier (agent ou élu)
- **10 €** par bulletin et par mois

## Calcul de l'allocation de retour à l'emploi : le Cdg73 vous accompagne et vous informe

Face à une réglementation complexe et en constante évolution en matière d'assurance chômage, le Cdg73 a mis en place un service facultatif de calcul des allocations de retour à l'emploi afin d'apporter un appui juridique et technique à destination des collectivités et établissements publics affiliés.

### Évolutions réglementaires

Les dispositions relatives aux allocations de retour à l'emploi résultent de l'application du *décret n°2019-797 du 26 juillet 2019* complété par le *décret n°2020-741 du 16 juin 2020*.

Les règles définies par le nouveau règlement d'assurance chômage devaient s'appliquer en deux temps.

Elles devaient notamment conduire :

- à compter du 1er novembre 2019 à un durcissement des conditions d'ouverture du droit et de la dégressivité de l'allocation,
- puis, à compter du 1er avril 2020, à une modification du mode de calcul de l'allocation et de la durée des droits.

Or, si en 2019, les nouvelles dispositions ont été mises en œuvre, les mesures devant intervenir à compter du 1er avril 2020 ont été reportées à plusieurs reprises en raison de la crise sanitaire de la Covid-19, puis ont été censurées par un arrêt du Conseil d'État en date du 25 novembre 2020.

Les nouvelles règles entreront en vigueur au 1er juillet 2021 à la suite de la parution du *décret n°2021-346 du 30 mars 2021* qui prévoit de nouvelles modalités de calcul de l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, plusieurs décrets pris pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, prévoient des dispositifs dérogatoires, parmi lesquels l'allongement de l'indemnisation des demandeurs d'emploi dont la fin de droits intervient entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021, sous réserve que cette prolongation exceptionnelle ne soit pas interrompue par arrêté.

ACTUALITÉS STATUTAIRES

*Informations complémentaires dans les FLASH INFO*
*→ www.cdg73.fr*
*espace sécurisé collectivités*

## Indemnité forfaitaire de fonctions itinérantes

Le montant annuel de l'indemnité forfaitaire allouée aux fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune est désormais fixé à 615 € maximum (au lieu de 210 €).

> *→ Arrêté du 28 déc. 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001*

## Indemnité de fin de contrat

Pendant de l'indemnité de précarité du secteur privé, l'indemnité de fin de contrat est entrée en vigueur dans la fonction publique. Égale à 10% de la rémunératin brute versée, elle s'applique à l'égard de tous contrats à durée déterminée (à l'exclusion des contrats saisonniers et des contrats de projet) conclus à compter du 1er janvier 2021 et dont la durée est au plus égale à un an.

> *→ Décret n°2020-1296 du 23 oct. 2020*

## Capital décès

À titre temporaire, pour les ayants droit des agents publics décédés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021, les montants versés au titre du capital décès ne sont plus forfaitaires mais calculés à partir de la dernière rémunération brute annuelle de l'agent avant son décès.

> *→ Décret n°2021-176 du 17 fév. 2021*

## Complément de traitement indiciaire pour les agents exerçant dans les EHPAD

Un complément de traitement indiciaire est versé aux agents publics, titulaires et contractuels, exerçant leurs fonctions au sein des EHPAD. Son montant attribué en deux temps, correspond à 24 points d'indice majoré au 1er septembre 2020 et à 49 points d'indice majoré au 1er décembre 2020. Pour les agents contractuels, il s'agit du versement d'une indemnité équivalente au complément de traitement indiciaire.

> *→ Décret n° 2021-166 du 16 fév. 2021*

## Congé paternité

À compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à 25 jours calendaires (32 jours calendaires en cas de naissance multiple) dont une partie devra obligatoirement être prise au moment de la naissance, auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours, soit une durée totale de 28 jours (35 jours en cas de naissance multiple). Un décret viendra fixer les conditions d'application de ces nouvelles dispositions, notamment les modalités de fractionnement de la deuxième période et le délai dans lequel elle doit être prise.

> *→ Loi n° 2020-1576 du 14 déc. 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.*

## Rémunération des agents de catégorie C

Dès le 1er avril 2021, les agents rémunérés sur la base des indices majorés 330 à 333 bénéficient d'une augmentation de deux points et ceux rémunérés sur la base des indices majorés 334 et 335 bénéficient d'une augmentation d'un point. Cette mesure permet de ne pas avoir à verser l'indemnité différentielle en assurant à tous les agents publics un traitement brut supérieur au SMIC jusqu'à la fin de l'année 2021.

> *→ Décret n°2021-406 du 8 avril 2021*

RETOUR SUR...

# Installation du nouveau conseil d'administration

La séance d'installation du nouveau conseil d'administration du Cdg73 s'est déroulée le 4 novembre 2020 à l'Espace François Mitterrand à Montmélian.

Auguste Picollet, membre du bureau du syndicat mixte Assemblée du Pays Tarentaise Vanoise (APTV), a été réélu Président du Centre de gestion.

Ont été élus vices-présidents :

- François Dunand, 1er Vice-Président, maire délégué de Feissons-sur-Isère - commune de La Léchère.
- Jean-Maurice Venturini, maire de Montagnole.
- Béatrice Santais, maire de Montmélian.
- Fabrice Pannekoucke, maire de Moûtiers.

Sont également membres du bureau :

- Chantal Giorda, adjointe au maire de la Ravoire.
- Jean-Claude Raffin, maire de Modane.
- Nathalie Fontaine, Vice-Présidente de la Communauté d'agglomération du Lac du Bourget - Grand Lac, maire de Méry.

Le conseil d'administration est composé de 28 membres, dont 22 représentant les collectivités et établissements publics affiliés et 6 représentant les collectivités et établissements publics non affiliés (Conseil départemental de la Savoie, Villes de Chambéry et d'Aix-les-Bains, CCAS de Chambéry et d'Aix-les-Bains, Communauté d'agglomération Grand Chambéry).

# AGENDA juin/sept 2021

## Prochain conseil d'administration

### Mardi 22 juin 2021

- Attribution du marché d'assurance des risques statutaires
- Choix de l'opérateur pour la convention de participation au titre de la Prévoyance

## Séances des instances médicales et paritaires

### Mardi 1er juin 2021

■ Comité médical

Date limite de réception des dossiers : vendredi 14 mai

### Jeudi 3 juin 2021

■ Commission de réforme

Date limite de réception des dossiers : vendredi 30 avril

### Lundi 21 juin 2021

■ Comité technique ■ CHSCT

Date limite de réception des dossiers : mardi 8 juin

### Mardi 6 juillet 2021

■ Comité médical

Date limite de réception des dossiers : vendredi 18 juin

### Jeudi 8 juillet 2021

■ Commission de réforme

Date limite de réception des dossiers : vendredi 4 juin

■ Comité technique

Date limite de réception des dossiers : vendredi 25 juin

### Mardi 31 août 2021

■ Comité technique ■ CHSCT

Date limite de réception des dossiers : mercredi 18 août

### Jeudi 2 septembre 2021

■ Commission de réforme

Date limite de réception des dossiers : vendredi 30 juillet

### Mardi 7 septembre 2021

■ Comité médical

Date limite de réception des dossiers : vendredi 20 août

### Jeudi 30 septembre 2021

■ Comité technique

Date limite de réception des dossiers : vendredi 17 septembre

**Vos contacts**

- instances.medicales@cdg73.fr
- chsct@cdg73.fr
- comitetechnique@cdg73.fr

### Jeudi 27 mai 2021 WEB CONFÉRENCE

**"La vaccination : je m'informe pour mieux choisir"**

Animée par un consultant du cabinet Medicat Partner en binôme avec un médecin généraliste

Infos / Inscriptions :
marie-pierre.forestier@aesio.fr
09 73 31 03 00

# RESSOURCES à disposition

## De nouveaux outils pour les services RH

### Guide entretien professionnel

Les services du Cdg73 ont élaboré un nouveau guide méthodologique afin de vous accompagner dans la conduite des entretiens professionnels. Il sera adressé aux collectivités avant l'été.
Vous pourrez le télécharger sur :

### "Kit télétravail"

Afin d'accompagner les collectivités dans l'organisation du télétravail, le Cdg73 prépare une "boîte à outils" : références juridiques, conseils pratiques, points de vigilance et modèles de documents. À consulter en ligne à l'automne 2021.

→ **www.cdg73.fr** / *Espace sécurisé "Gestion des ressources humaines"*

cdg73
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie

**Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie**
Parc d'activités Alpespace | 113 voie Albert Einstein | 73800 Porte-de-Savoie
04 79 70 22 52 | contact@cdg73.fr | www.cdg73.fr
*Du lundi au jeudi : 8h30/12h - 13h30/17h30 | Vendredi : 8h30/12h - 13h30/17h*

**Directeur de publication** : Auguste Picollet, Président | **Rédaction :** services du Cdg73 | **Conception** : Karine Roussat, service communication | **Impression** : Imprimerie Gutenberg | **Crédits images** : Cdg73 - Adobe Stock - Publica-Avocats
**Dépôt légal** : mai 2021 | **ISSN** : en cours