



SOMMAIRE

2-3 À la une

- Prolongation de la convention de participation sur le risque prévoyance.
- Recrutement des contractuels : mode d'emploi.

Dossier 4-5

NOUVELLE CONVENTION AVEC LE FIPHP

Le Cdg73 renouvelle son partenariat pour 4 ans et consolide la politique handicap au sein des collectivités.

6 Zoom sur...

- La paie à façon : une solution fiable et un gain de temps.
- Un accompagnement des actions de prévention.

8 Agenda & Ressources

Prochains rendez-vous et outils à disposition.

Édito

Santé et prévoyance : les collectivités appelées à s'engager



Bien que courante dans le secteur privé, la protection sociale complémentaire reste un élément d'attractivité en devenir pour nos collectivités publiques.

Or, il s'agit d'un engagement à long terme dans une politique de prévention visant à couvrir les risques de rupture de ressources et à faciliter l'accès aux soins. De nombreux agents n'ont pas toujours le réflexe de consulter un médecin laissant des troubles de santé non détectés se transformer en arrêts de travail prolongés. L'absence de couverture prévoyance est également sous-estimée, alors qu'elle est cruciale en cas d'arrêt de longue durée.

Dans ce contexte, la loi impose aux employeurs territoriaux de participer financièrement à la complémentaire santé de leurs agents à partir de 2026 et, à la couverture de Prévoyance dès 2025. Ainsi, le Cdg73 lancera prochainement une consultation pour proposer aux collectivités d'adhérer à une convention de participation pour la complémentaire santé, à compter du 1^{er} janvier 2026. Concernant la Prévoyance, 322 collectivités et établissements publics adhèrent déjà à la convention passée avec le groupement DIOT Siaci / IPSEC (groupe Malakoff Humanis), couvrant près de 6500 agents territoriaux.

Par ailleurs, dans un contexte réglementaire incertain en raison du retard pris par l'État pour la transposition de l'Accord collectif national du 11 juillet 2023, le conseil d'administration du Cdg73 a décidé d'accepter une hausse tarifaire de 15 % à compter du 1^{er} janvier 2025. Issue d'une négociation serrée, cette augmentation est raisonnable face à l'augmentation de l'absentéisme. Relancer un marché dans ces conditions aurait entraîné des offres au-delà de la majoration proposée. De plus, nous avons obtenu l'accord du porteur de risque pour permettre aux collectivités non encore adhérentes de bénéficier de la couverture Prévoyance dès le 1^{er} janvier 2025, en préfigurant l'adhésion obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2027.

C'est donc face à cette situation difficile que le Cdg73 s'est mobilisé pour fournir une réponse sécurisée et de qualité.

Vous découvrirez également dans ce numéro nos principaux engagements en matière de politique Handicap, avec le renouvellement de notre partenariat avec le FIPHP pour quatre ans, poursuivant ainsi notre action en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Je souhaite à chacune et chacun d'entre vous un bel été.

François DUNAND

Président du Centre de gestion
de la fonction publique territoriale de la Savoie

Prolongation de la convention de participation sur le risque prévoyance

PRÉVOYANCE



Comité de pilotage concernant la convention de participation sur le risque "Prévoyance" le 10 juin 2024

Le conseil d'administration du Cdg73, après consultation du comité de pilotage chargé du suivi de la convention de participation sur le risque « Prévoyance », a décidé, par délibération du 13 juin 2024, de prolonger cette convention de participation sur le risque « Prévoyance » souscrite avec le groupement DIOT Siaci (courtier) / IPSEC (assureur), pour deux années supplémentaires.

En effet, la transposition normative de l'Accord collectif national du 11 juillet 2023, portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents territoriaux n'étant pas intervenue à ce jour, il est apparu opportun de négocier avec l'assureur la prolongation de la convention de participation jusqu'au 31 décembre 2026.

Dans ce contexte délicat et face aux difficultés conjuguées liées au vieillissement de la population territoriale et à l'augmentation inquiétante de l'absentéisme, une augmentation des cotisations des agents a été négociée à hauteur de 15 %, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les employeurs territoriaux adhérents au dispositif ont reçu l'ensemble des informations relatives à cette prolongation.

Les dates à retenir :

- **31 octobre 2024** : date limite pour les employeurs territoriaux pour faire connaître leur souhait de renoncer à leur adhésion à la convention de participation et pour transmettre à leurs agents les informations relatives à l'augmentation tarifaire ;
- **30 novembre 2024** : date limite pour les agents adhérents pour faire connaître à leur employeur leur souhait de résilier leur adhésion ou de modifier leurs garanties ;
- **9 décembre 2024** : date limite pour les employeurs pour adresser à Vivinter les demandes de résiliation d'adhésion et les modifications de garanties de leurs agents.

Des sessions d'information organisées en webinaire se tiendront les 5, 9 et 12 septembre 2024, pour présenter aux responsables territoriaux les modalités de mise en œuvre de cette prolongation.

Adhésion des employeurs non adhérents au dispositif à partir du 1^{er} janvier 2025

Il a également été négocié avec l'assureur actuel, la possibilité pour les collectivités et établissements publics qui n'adhèrent pas à la convention de participation de rejoindre le dispositif à compter du 1^{er} janvier 2025. Une soixantaine d'employeurs territoriaux est concernée.

Pour ce faire, ces derniers devront obligatoirement :

1 Saisir le comité social territorial compétent sur le principe de leur adhésion à la convention de participation ainsi que sur le montant de la participation financière à verser mensuellement à leurs agents adhérents au contrat mutualisé.

2 Délibérer avant le 31 octobre 2024 sur les modalités de mise en œuvre de la protection sociale complémentaire sur le risque « Prévoyance ».

Date à retenir

Une réunion de présentation du dispositif animée par les services de DIOT Siaci à destination des décideurs territoriaux sera organisée **le 16 septembre 2024 à Porte-de-Savoie**.

À noter...

À partir du 1^{er} juillet 2024, l'adresse du site internet dédié à la convention de participation change :

-> Pour les services RH : www.vivinter.fr/rh-cdg73

-> Pour les agents : www.vivinter.fr/agents-cdg73



Recrutement des agents contractuels : mode d'emploi

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ouvert de nouvelles possibilités de contractualisation en matière d'emploi public. Mais si le contrat est souvent présenté comme un vecteur de souplesse qui échappe aux obligations statutaires, les règles qui lui sont applicables se multiplient. De nombreuses contraintes pèsent en effet sur les employeurs territoriaux dont la méconnaissance est susceptible d'entraîner l'annulation du recrutement en cas de recours contentieux.

Tout recrutement d'un agent contractuel sur un emploi « permanent », ou dans le cadre d'un contrat de projet, ainsi que tout remplacement temporaire sur un emploi permanent doit respecter une procédure de recrutement stricte, dès lors que la durée du contrat est supérieure ou égale à un an. L'autorité territoriale doit informer le Centre de gestion de la création ou de la vacance de l'emploi, qui en assure la publicité dans l'espace numérique commun.

Rendez-vous sur le site emploi territorial (SET) www.emploi-territorial.fr/col/login/Cdg73, pour satisfaire à l'obligation de publicité.

1 Créer l'« opération » de recrutement

Le poste doit avoir été créé par délibération rendue exécutoire en amont de la saisie sur le SET. L'accès du poste aux contractuels doit avoir été prévu.

2 Créer la « déclaration de vacance d'emploi » (DVE)

Cette étape permet de déclarer la vacance de l'emploi, qui apparaîtra sur l'arrêté pris de façon hebdomadaire par le président du centre de gestion, transmis au contrôle de légalité et publié sur le site internet du

Cdg73. À ce stade, il convient de préciser :

- le motif de recrutement,
- les grades visés par la délibération,
- le descriptif et la date de prise de poste.

Ces informations doivent être en tout point conformes à celles figurant sur la délibération.

3 Créer l'offre d'emploi ou l'appel à candidatures

La diffusion d'une offre est obligatoire, même en cas de renouvellement de contrat ou de remplacement temporaire d'un agent sur un emploi permanent.

Cette obligation permet de garantir le principe d'égalité d'accès à la FPT, y compris en cas de renouvellement de contrats.

Afin que le candidat postule en toute connaissance de cause, il convient de renseigner les différentes rubriques.

Attention au délai de publicité : un mois au minimum.

4 Transmission de votre opération au Cdg73

Pour finaliser la procédure et déclencher la publication de votre offre, vous devez transmettre votre opération au Cdg73. Les offres d'emploi validées sont automatiquement et immédiatement mises en ligne sur le site Emploi territorial et sous 24 h sur le site « Place de l'emploi public ».

5 Opération à clôturer par saisie de nomination

Une fois l'acte d'engagement pris et exécutoire, il convient de saisir la nomination sur le site Emploi territorial.

RAPPEL



Mesures de publicité non obligatoires pour :

- Les contrats relatifs à un emploi temporaire (accroissement temporaire d'activité ou saisonnier),
- Les contrats de droit privé,
- Les collaborateurs de cabinet.

À noter

LA NOTION D'EMPLOI PERMANENT

L'article L.311-1 du CGFP prévoit que les emplois permanents sont occupés en priorité par des fonctionnaires. Cela signifie que les agents contractuels ont vocation à occuper les emplois non permanents et que leur recrutement sur des emplois permanents est l'exception. L'article L.332-8 énumère les différentes hypothèses de recrutement contractuel sur des emplois permanents.



RESPECT D'UNE PROCÉDURE CONTRAIGNANTE

- 1— Mesures de publicité de la procédure et de la fiche de poste
- 2— Accusé de réception des candidatures
- 3— Présélection des candidatures selon leur recevabilité et l'adéquation des profils au poste à pourvoir
- 4— Convocation des candidats présélectionnés à un entretien de recrutement et organisation des entretiens
- 5— Rédaction des procès-verbaux
- 6— Décision de l'autorité territoriale et information des candidats (cf. articles 2 et 5 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019)

+ d'infos

En cas de difficulté, merci de vous rapprocher du service emploi : emploi@cdg73.fr ou de votre conseiller carrières

NOUVELLE CONVENTION AVEC LE FIPHFP

Le CdG73 renouvelle son partenariat avec le FIPHFP pour quatre ans (2024-2027) et consolide la politique handicap au sein des collectivités

Le Centre de Gestion s'est engagé dès 2007 en signant le PACTE territorial, pour développer des actions en faveur des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, il a conclu depuis avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) quatre conventions de partenariat. La dernière est arrivée à échéance en décembre 2023. Ainsi le CdG73 se positionne comme référent sur toutes les questions liées au handicap et au maintien dans l'emploi pour les collectivités et établissements publics affiliés de la Savoie. Ce partenariat permet également le financement d'actions en faveur des personnes en situation de handicap.

Au regard des actions réalisées et des besoins exprimés par les collectivités, le Conseil d'administration du Centre de gestion a réaffirmé son engagement pour poursuivre **la politique en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. À cet effet, il a approuvé, le 13 juin dernier, une nouvelle convention avec le FIPHFP pour la période 2024-2027. L'élaboration de cette convention est le résultat d'un travail collaboratif avec le FIPHFP, mais aussi de la concertation avec les différents acteurs institutionnels. Cette convention marque la poursuite des actions en faveur du développement d'une véritable politique inclusive en matière de handicap. Pour ce faire, le Centre de Gestion s'engage sur la réalisation de 5 axes de travail, élaborés selon les orientations nationales du FIPHFP :

1 Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap

Le CdG73 proposera régulièrement des sessions de formation à destination des élus locaux, des encadrants, des équipes et des organisations syndicales, l'objectif étant d'informer et de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur la politique du handicap. Le CdG poursuivra également son accompagnement auprès des collectivités affiliées dans leurs démarches auprès du FIPHFP, que ce soit pour la saisie des demandes d'aides financières sur la plateforme Pep's, ou pour la saisie de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Des formations seront organisées à cet effet, lors de chaque campagne annuelle DOETH.

2 Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique

Le service emploi/intérim et la mission handicap et mobilités du CdG73 travaillent ensemble et en lien avec ses partenaires extérieurs (tels que CAP EMPLOI ou encore France Travail), afin d'encourager le recrutement de travailleurs en situation de handicap, pour des missions temporaires ou durables.

3 Favoriser le maintien dans l'emploi

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi et d'anticiper les situations d'inaptitude ou de reclassement, le CdG poursuivra son accompagnement à l'appui de ses dispositifs internes de maintien dans l'emploi : demandes auprès de la MDPH, accompagnement pour la mise en place et le déroulement des Périodes de préparation au reclassement (PPR), réalisation d'études de postes, ou encore études de situations individuelles en Commission de Maintien et de reclassement (CMR). Le travail en transversalité des services en lien étroit avec les collectivités permet un accompagnement personnalisé et au plus près.

4 Favoriser et accompagner le recrutement d'apprentis en situation de handicap

Face aux difficultés de recrutement croissantes et au manque d'attractivité de la fonction publique, l'apprentissage constitue un levier pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Aussi, le CdG souhaite impulser une dynamique et mobiliser les employeurs affiliés en les accompagnant dans leurs démarches

tout au long de la formation. Pour mener à bien cette mission, le CdG poursuivra le développement de partenariats avec les CFA et organisera des sessions de sensibilisation et d'information à destination des collectivités.

5 Une action spécifique de formation

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi et l'insertion des agents en reconversion professionnelle ou en reclassement du fait de difficultés de santé, mais aussi répondre aux besoins de recrutements d'agents opérationnels pour des missions temporaires, le CdG73 souhaite former des agents en situation de handicap au poste d'agent administratif polyvalent. Cette formation répond également au besoin exprimé par les employeurs publics locaux de pouvoir recruter des agents opérationnels pour des remplacements temporaires ou sur des emplois permanents.

Ces projets sont coordonnés par la chargée de mission handicap et mobilités, avec l'appui de tous les services du CdG73.

Il n'en demeure pas moins que la réussite de ce plan d'action et le développement d'une véritable politique en faveur du handicap au sein des collectivités de Savoie sont conditionnés par une mobilisation et une implication de tous les acteurs : élus, dirigeants territoriaux, services RH et partenaires extérieurs.

Contact

Céline PARIS

Chargée de mission handicap et mobilités
04 79 96 65 62 / handicap@cdg73.fr



L'un des axes forts de la nouvelle convention FIPHFP consiste à favoriser l'apprentissage des personnes en situation de handicap.



Séance de présentation en visioconférence des engagements du Cdg73 en matière de politique handicap, le 18 juin 2024, devant le comité local du FIPHFP. De gauche à droite (Cdg73) : Céline PARIS, Chargée de mission handicap et mobilités, Alexandra MARION, Responsable du Pôle emploi et concours, Éric CHAUMARD, Directeur, François DUNAND, Président et Chantal GIORDA, Vice-Présidente déléguée à la politique handicap. Absents sur la photo (en visioconférence) : les membres du comité local du FIPHFP, dont Guillaume BONNEVILLE, Délégué territorial au handicap, sous la présidence de la représentante du Préfet de région.

LE DISPOSITIF DU CDG73 POUR FACILITER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI





Paie à façon : une solution fiable et un gain de temps

Depuis plusieurs années, le Cdg73 propose un service de « paie à façon » aux collectivités et établissements publics affiliés, leur permettant d'externaliser la réalisation des salaires des agents et des indemnités des élus. Au-delà du gain de temps, les collectivités ont l'assurance de bénéficier d'une expertise, d'une veille réglementaire, d'un logiciel métier intégrant les dernières dispositions, ainsi que d'une sécurité en cas d'absence. Témoignage de l'une des collectivités adhérentes au service.

ZOOM
SUR...

Témoignages



Lionel ARPIN
Maire de Séz
2413 habitants

« Élaborer les paies d'une collectivité est un travail complexe et demande un suivi régulier des évolutions réglementaires. Nous n'avions pas la ressource en interne pour accomplir cette mission. Nous avons réfléchi à recruter un gestionnaire paie, mais il est difficile de trouver quelqu'un dans ce domaine pointu, et cela aurait coûté plus cher à la collectivité que la prestation du Cdg73. En plus, les agents du Cdg assurent un suivi régulier en matière juridique : en tant que Maire, savoir que des experts se chargent des paies de ses agents est vraiment rassurant. À Séz, nous passons par le Cdg73 depuis 2019 et il nous est arrivé de recommander ce service à d'autres collectivités. »

« Une véritable tranquillité d'esprit et plus de temps à consacrer à d'autres missions. »

LE POINT DE VUE DES SERVICES



Nathalie MÉRENDET
Responsable RH
Mairie de Séz

« J'entretiens de très bonnes relations avec le service de paie à façon du Cdg73. Une gestionnaire dédiée s'occupe de Séz et apporte toujours une réponse claire et personnalisée à mes problématiques : une relation de confiance s'est établie entre nous. D'un point vu technique, les échanges avec le Cdg sont très pratiques et faciles grâce à l'espace partagé et sécurisé mis à disposition. Ce service me permet de me concentrer sur d'autres aspects de mon travail, notamment la gestion des ressources humaines ; c'est un vrai gain de temps et une plus-value au quotidien ! »

Modalités d'adhésion

RENSEIGNEMENTS/ADHÉSION

Vous êtes une collectivité affiliée et souhaitez confier la réalisation de vos paies et les déclarations associées au Cdg73 ?

Adhérez au service «paie à façon» avant **le 30 septembre 2024** pour une prise en charge de vos paies au 1^{er} janvier 2025.

Une réunion avec les élus, le DGS, le secrétaire général de mairie ou le service RH sera organisée pour appréhender les spécificités de votre collectivité et vous expliquer le fonctionnement du service.

> Coût de la prestation :

- 15 € par création de dossier.
- 10 € par bulletin et par mois.

Contact

Laureen PERRUET

Responsable
Pôle ressources et moyens

04 79 70 86 20

laureen.perruet@cdg73.fr

Un accompagnement des actions de prévention

PRÉVENTION

Le service de prévention des risques professionnels du Cdg73 lance, à titre expérimental, une démarche innovante pour développer la culture de prévention des agents des collectivités et des établissements publics adhérents au service.

Cette mission vise à réaliser un diagnostic approfondi pour élaborer un plan d'action «sur mesure» en matière de prévention des risques professionnels à destination de toutes les parties concernées (agents, collectifs de travail, encadrants, élus, usagers, etc.) et de les accompagner dans la mise en oeuvre.

La démarche est basée sur un travail participatif favorisant l'adhésion des agents, la valorisation des métiers et le développement des connaissances.

Initiée à la demande d'un Service d'aide à domicile (SAD), cette première démarche

a permis aux agents de monter en compétences sur les risques professionnels auxquels ils sont confrontés (risques chimiques et biologiques, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, analyse d'un accident de service, etc.) et d'améliorer la lisibilité de leur travail réel. Des actions de sensibilisation sur certains risques spécifiques ont ainsi été menées en équipe pluridisciplinaire (conseiller de prévention et médecin du travail ou infirmier en santé au travail). De plus, des procédures ont été rédigées pour améliorer l'efficacité opérationnelle du travail au quotidien (gestion des piluliers, accidents d'exposition au sang, etc.) et des affiches de communication ont été élaborées pour changer le regard des bénéficiaires sur les agents du SAD et promouvoir les bonnes pratiques pour

l'entretien des locaux.

Cette initiative prometteuse vise à être dupliquée auprès d'autres employeurs territoriaux et secteurs spécifiques.

À noter que cet accompagnement est exclusivement ouvert aux employeurs territoriaux adhérents au service de prévention des risques professionnels du Cdg73.

Les collectivités intéressées pour bénéficier de cette démarche de prévention des risques professionnels sont ainsi invitées à se rapprocher du service de prévention des risques professionnels du Cdg73.

Contact

Service prévention des risques
professionnels

04 79 96 64 79 / prevention@cdg73.fr

Conservation des droits acquis avant le début d'un congé

Texte de référence : 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 (article 36).

Entrée en vigueur : 24/04/2024.
Toutefois, l'intervention de mesures réglementaires est attendue afin de permettre l'application complète de ces dispositions.

Agents concernés : Agents publics

Nouvelles modalités :

Cette loi transpose dans la fonction publique plusieurs directives européennes dans des domaines très variés, notamment le droit à congés payés.

L'article 36 de la loi modifie ainsi certaines dispositions du Code général de la fonction publique (CGFP) en prévoyant que les fonctionnaires conservent désormais leurs droits acquis avant le début d'un congé (droits aux congés annuels, à un entretien professionnel annuel...), qu'ils n'auraient pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

Les congés concernés :

- maternité ou de paternité,
- naissance et d'adoption,
- parental et de présence parentale,
- solidarité familiale et de proche aidant.

Réévaluation du montant du « forfait télétravail » pour l'année 2024

Textes de référence :

- Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021
- Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024

Parution au JO : 20/04/2024

Entrée en vigueur : 21/04/2024 pour les journées de télétravail effectuées au titre de l'année 2024.

Agents concernés : Agents publics

Nouvelles modalités :

Une allocation forfaitaire de télétravail qui contribue au remboursement des frais engagés au titre du télétravail a été créée par le décret du 26 août 2021.

L'arrêté du 3 avril 2024 porte de 253,44 € à 282,24 € le montant annuel maximum

de ce forfait. Cette augmentation correspond ainsi à 10 jours télétravaillés indemnisés supplémentaires, soit un nombre total de 98 jours dans l'année. Cette réévaluation n'est applicable qu'au titre de l'année 2024.

Il appartient aux collectivités et à leurs établissements qui le souhaitent de modifier leurs délibérations afin de réévaluer, au titre de l'année 2024, le plafond du « forfait télétravail » dans la limite de 282,24 €.

Modification des compétences du conseil médical

Textes de référence :

- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié
- Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 modifié
- Décret n° 2024-349 du 16 avril 2024

Entrée en vigueur : 18/04/2024

Ces dispositions s'appliquent aux saisines des conseils médicaux postérieures à cette date.

Agents concernés : Fonctionnaires

Nouvelles modalités :

Le décret n° 2024-349 du 16 avril 2024 vise à harmoniser les cas de saisine du conseil médical entre les trois fonctions publiques, et prévoit la compétence de la formation restreinte du conseil médical en cas de contestation de l'avis du médecin agréé dans les 3 cas suivants :

- lorsque le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, sous réserve que le fonctionnaire ait accompli au moins 15 ans de service,
- lorsque le fonctionnaire admis à la retraite pour invalidité est contraint 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 ce cadre, il modifie notamment le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 (relatif aux congés de maladie) et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 (relatif au régime de retraite des agents affiliés à la CNRACL).

Dans ces trois cas, les éléments de procédure suivants sont prévus :

- communication à l'agent de l'avis du médecin agréé et, le cas échéant, de celui

du conseil médical ;
– information au médecin agréé et, le cas échéant, au conseil médical de la décision de l'employeur et de l'avis motivé de la CNRACL si ceux-ci diffèrent de leur avis.

Exercice d'une activité accessoire d'agent privé de sécurité pendant les JO

Texte de référence : Décret n° 2024-483 du 28 mai 2024

Agents concernés : Agents publics

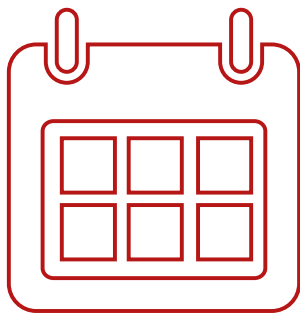
Modalités d'exercice :

Le décret n° 2024-483 du 28 mai 2024 prévoit que, du 15 juillet 2024 au 15 septembre 2024, les agents publics pourront cumuler leur emploi, de façon accessoire, avec une activité privée lucrative d'agent de sécurité lors des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024. Le bénéfice de ce cumul sera réservé aux détenteurs :

- de la carte professionnelle d'agent privé de sécurité délivrée par le CNAPS (Conseil national des activités privées de sécurité), pour exercer des activités de surveillance ou de gardiennage, y compris avec port d'arme, et des activités de protection de l'intégrité physique des personnes,
- de la carte professionnelle de surveillance délivrée dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes, conformément au décret n° 2022-592 du 20 avril 2022, pour exercer des activités de surveillance ou de gardiennage.

Le cumul devra être autorisé par l'employeur, qui vérifiera que l'activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service d'affectation de l'agent et qu'elle ne le place pas en situation de prise illégale d'intérêts.





À noter

Promotion interne de l'année 2024

Les listes d'aptitudes, établies le 5 juillet 2024 par le président du Cdg, après examen approfondi des dossiers et consultation des représentants du personnel et des élus siégeant au sein des CAP, sont consultables sur le site internet du Cdg73 dans la rubrique : « **Connaître le Cdg73 – publicité des actes administratifs** ».

Calendrier des instances

Jeudi 29 août

■ Comité social territorial

Date limite de réception des dossiers :
lundi 29 juillet

Mardi 10 septembre

■ Conseil médical

Formation plénière (collectivités affiliées)
Date limite de réception des dossiers :
vendredi 9 août

Jeudi 12 septembre

■ Conseil médical

Formation restreinte et formation plénière (collectivités non-affiliées)
Date limite de réception des dossiers :
vendredi 9 août

Vos contacts

- secretariat.conseilmedical@cdg73.fr
- cst@cdg73.fr

Jeudi 26 septembre

■ Comité social territorial

Date limite de réception des dossiers :
lundi 26 août

Mardi 1^{er} octobre

■ Conseil médical

Formation plénière (collectivités affiliées)
Date limite de réception des dossiers :
vendredi 6 septembre

Jeudi 3 octobre

■ Conseil médical

Formation restreinte et formation plénière (collectivités non-affiliées)
Date limite de réception des dossiers :
vendredi 6 septembre

Jeudi 24 octobre

■ Comité social territorial

Date limite de réception des dossiers :
mardi 24 septembre

DE NOUVEAUX OUTILS SUR L'ESPACE SÉCURISÉ

Le Cdg73 améliore les ressources disponibles sur son espace sécurisé en ajoutant deux rubriques « Absentéisme » et « Handicap et mobilités ».



Absentéisme



Retrouvez la nouvelle parution "Agir contre l'absentéisme", ainsi que le plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme (2024-2027).



Handicap et mobilités



Retrouvez toutes les parutions sur le handicap, ainsi que les inscriptions aux formations DOETH.

+ d'infos et des mises à jour régulières

extranet.cdg73.fr
espace sécurisé

