

Le Mag du CDG74

DOSSIER

Dispositif de formation
France Travail et
Convergencia p.6-9

L'actu de nos services

Les ateliers d'accompagnement à la
saisie du RSU 2024 sont lancés

p.14

Zoom sur nos missions

À la découverte du métier d'archiviste
au CDG74

p.21

Nos communes à l'honneur

Le Programme d'Actions Locales de
Réduction des Déchets -
Thonon Agglomération

p.22

Numéro 46

juillet - août - septembre 2025



SOMMAIRE

4 **Edito**

5 **En Bref**
5/ L'essentiel du Mag
5/ Agenda

6 **Dossier**
6-9/ Dispositif de formation
avec France Travail et
Convergencia

10 **L'actu du CDG74**
10/ Inauguration officielle des
nouveaux locaux
10/ Journée portes ouvertes
10/ L'IA au service des collectivités
11/ Charte sur l'utilisation de l'IA au
sein du CDG74
12/ Le réseau régional des référents
handicap des CDG AuRA
13/ Les événements au CDG74

14 **L'actu de nos services**
14-15/ Ateliers d'accompagnement à la
saisie du RSU 2024

16 **Juridique**
16-20/ Le point sur
l'actualité juridique

21 **Zoom sur nos missions**
21-22/ À la découverte du
métier d'archiviste au CDG74

22 **Nos communes
à l'honneur**
22/ Le Programme d'Actions
Locales de Réduction de
Déchets de Thonon
Agglomération

édito

Installé dans ses nouveaux locaux, le CDG74 a accueilli de nombreux évènements sur ces dernières semaines : Le Club RH avec La Gazette des communes, journée portes ouvertes, travaux de CODIR de collectivités... Former aujourd'hui les talents de demain, innover pour mieux accompagner, écouter pour mieux servir : ces convictions nous guident plus que jamais sur cette année 2025.

Face aux défis croissants que rencontre la fonction publique territoriale – tensions sur le marché du travail, vieillissement des effectifs, évolution des compétences – le CDG74 continue de se mobiliser pour construire des réponses concrètes, adaptées aux besoins des collectivités. Le dispositif de formation que nous lançons avec France Travail et Convergencia en est une belle illustration : un projet innovant, pensé pour répondre aux attentes du terrain, pour anticiper les besoins, pour soutenir les transitions professionnelles.

Ce trimestre, c'est aussi l'occasion de mettre en lumière nos équipes et les nouvelles dynamiques à l'œuvre : l'accompagnement à la saisie du RSU 2024, les projets autour de l'intelligence artificielle, ou encore l'engagement du réseau régional handicap. Autant d'initiatives qui témoignent de notre volonté de rester à l'écoute, de favoriser l'échange et de porter haut les valeurs du service public local.

Je vous souhaite une excellente lecture, riche en découvertes et en inspirations.

Antoine de MENTHON
Président du CDG74



L'essentiel du Mag :



Dossier

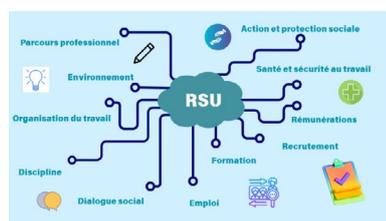
Dispositif de formation avec France Travail et Convergencia (pages 6 à 9)

Le CDG74 lance un dispositif innovant de recrutement et de formation qualifiante

L'actu de nos services

Zoom sur (pages 14 et 15)

Nouveauté : ateliers d'accompagnement à la saisie du *Rapport Social Unique 2024*

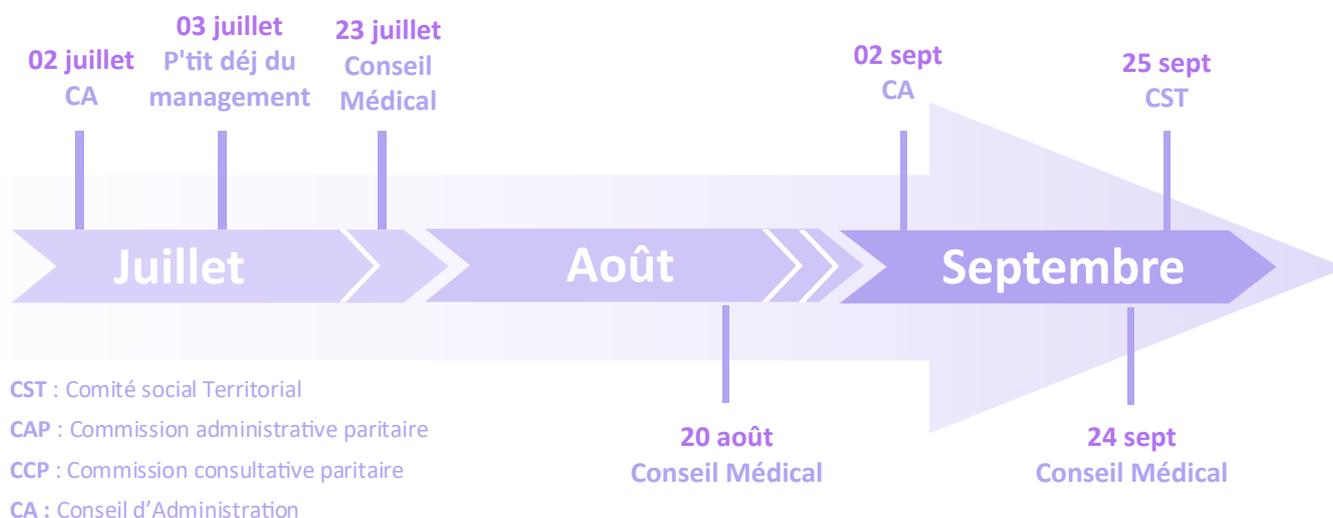


Zoom sur nos missions

Zoom sur (page 21)

À la découverte du métier d'archiviste au CDG74

Agenda :



Former aujourd'hui les talents administratifs de demain, c'est possible !

Le CDG74 lance un dispositif innovant de recrutement et de formation qualifiante.

Pour gérer les collectivités demain, il faut investir aujourd'hui.

L'état des lieux

La fonction publique territoriale **est aujourd'hui confrontée à des défis croissants en matière d'attractivité**. Ces difficultés, exacerbées par des tensions fortes sur le marché du travail, en particulier en Haute-Savoie, mais aussi par une image injustement dégradée du service public local, se traduisent par des problématiques régulières de recrutement et de fidélisation des agents.

Les enjeux sont pourtant importants, dans un contexte marqué par le très net vieillissement des effectifs (30% des agents territoriaux seront partis en retraite d'ici 2030), créant **un besoin urgent de renouvellement du personnel et de transmission des savoirs et des compétences**.

Mobilisé sur ces sujets, le CDG74 a lancé une étude prospective à partir des publications d'offres d'emploi sur le site Emploi Territorial afin de définir les profils de postes sur lesquels les besoins en recrutement étaient les plus importants à l'échelle du territoire.

Il est apparu, à travers cette analyse, un besoin récurrent et significatif **sur les métiers de gestion administrative, financière et RH**, sur des profils d'emploi parfois très hybrides et polyvalents combinant plusieurs de ces qualifications.

Ainsi, sur les trois dernières années, en cumulé :

métiers les plus recherchés (selon le nombre de postes diffusés)

Métier	Nombre de postes diffusés	Nb moyen de jours de diffusion	Nb moyen de consultations par poste
Assistant ou assistante de gestion administrative	906	35	336
Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou compt.	319	40	336
Assistant ou assistante de gestion des ressources humaines	240	38	372



L'ensemble des strates de collectivités est par ailleurs concerné, des plus grandes aux plus petites :

Strate de collectivités	Nombre de postes diffusés
Départements	203
Intercommunalités de moins de 20 agents	9
Intercommunalités de 20 à 49 agents	18
Intercommunalités de 50 à 99 agents	32
Intercommunalités de 100 à 349 agents	122
Intercommunalités de 350 agents et plus	111
Communes de moins de 20 agents	183
Communes de 20 à 49 agents	101
Communes de 50 à 99 agents	146
Communes de 100 à 349 agents	265
Communes de 350 agents et plus	136
CCAS	10
CIAS	10
Autres établissements publics	100

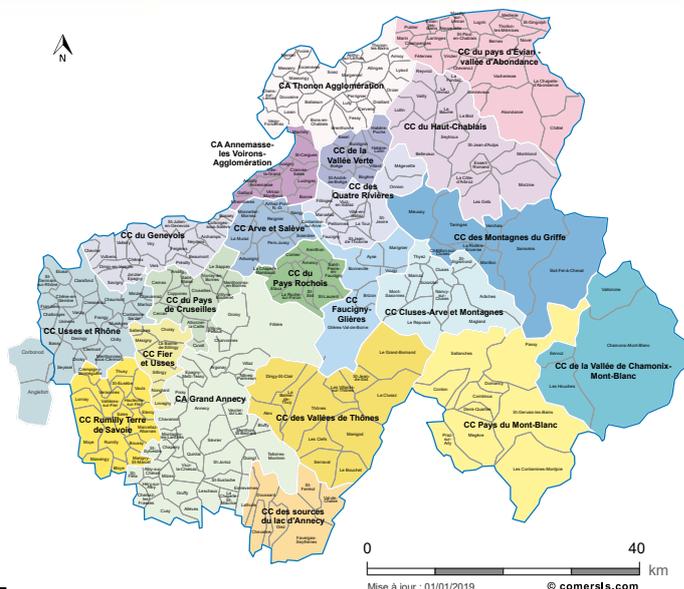
Elles reposent dans une très large mesure **sur des besoins en emploi permanent**, qu'il s'agisse de vacances d'emploi ou de créations de postes :

Type d'opération	Nombre de déclarations saisies
Emploi permanent - vacance d'emploi	1 107
Emploi permanent - création d'emploi	323
Contrat de projet	8
Remplacement temporaire d'un emploi permanent	73

Les besoins sont répartis de manière homogène sur les cinq grands bassins de vie du département de la Haute-Savoie (Bassin Annécien, Genevois, Chablais, vallée de l'Arve, Pays du Mont-Blanc).



L'ensemble des résultats de cette étude est disponible ici sur www.cdg74.fr



Former aujourd'hui les talents administratifs de demain, c'est possible !

Face à ce constat, **le CDG74 a lancé une réflexion pour mieux accompagner les collectivités dans leurs recrutements**, souvent confrontées à une pénurie de candidatures. En partenariat avec France Travail et Convergencia, il a ainsi créé un dispositif innovant de recrutement et de formation ciblé sur ces besoins spécifiques.



De quoi s'agit-il ?

Ce projet **vise à former en 13 semaines (448 heures) des professionnels rapidement opérationnels** dans des domaines clés de l'administration locale : administration générale, services à la population, secrétariat de mairie, RH, comptabilité publique, bureautique. Conçu avec des experts du CDG74, le programme alterne théorie et mises en situation, garantissant une adaptation rapide aux réalités des collectivités.

Les stagiaires développent des compétences solides, directement transférables, et sont formés aux outils et aux enjeux du service public local, ce qui réduit les temps d'intégration et les coûts pour les employeurs.

Ce dispositif favorise l'inclusion en accueillant des profils issus de parcours variés, enrichissant ainsi les équipes. Il permet aux collectivités d'anticiper les départs, de pourvoir des postes vacants ou de répondre à des besoins temporaires avec des agents motivés, compétents et accompagnés dans leur prise de poste.



Vous êtes intéressé(e) ?

N'hésitez pas, **REJOIGNEZ-NOUS** sur ce projet innovant, **CONÇU POUR VOUS**, mais qui ne peut se faire qu'**AVEC VOUS** !



Comment ça marche ?

- La collectivité exprime **un besoin en recrutement**

Le projet d'emploi est intégré au processus de sélection de France Travail, via la méthode de recrutement par simulation, qui identifie les aptitudes requises. Les candidats présélectionnés participent à un job dating avec les collectivités, suivi d'une immersion d'une semaine. Ils suivent ensuite trois mois de formation avant de prendre leur poste avec les compétences nécessaires pour être rapidement opérationnels.

- La collectivité exprime **un besoin en reclassement professionnel**

Les agents déclarés "inaptes" à leur poste et éligibles à la reconversion (PPR) peuvent intégrer le dispositif. Il leur offre un cadre sécurisé pour construire un nouveau projet professionnel, en maintenant un lien avec le service public et en facilitant une réorientation vers un métier porteur de sens.

- La collectivité **souhaite intégrer un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi**

Les personnes en situation de handicap peuvent accéder au dispositif, quel que soit leur parcours. La formation, conçue pour être accessible et progressive, s'accompagne d'un suivi individualisé et d'un accompagnement renforcé par la mission handicap du CDG74.

- La collectivité **est sollicitée par un agent en recherche de mobilité fonctionnelle**

Une collectivité peut proposer ce dispositif à un agent en reconversion dans le cadre d'une mobilité choisie. La formation lui permet de monter en compétences avant son changement de mission, assurant une transition professionnelle fluide et efficace.



Combien ça coûte ?

1^{er} cas : pour les recrutements via France Travail, la formation est entièrement financée dans le cadre du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), avec maintien des allocations chômage pour les bénéficiaires.

2^{ème} et 3^{ème} cas (hors vivier France Travail) : Le FIPHFP prend en charge le coût de la formation selon son catalogue de prestations et ses modalités habituelles. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sélectionnés par France Travail dans son vivier de candidats peuvent, quant à eux, bénéficier du financement via la POEI. Les agents en reclassement conservent leur rémunération durant la période de formation.

4^{ème} cas : Pour les collectivités sollicitées par un agent en recherche de mobilité fonctionnelle, les frais de formation restent à la charge de la collectivité. Le coût global est de 9 500 €. La rémunération de l'agent durant cette période est également à la charge de la collectivité.

Vous avez jusqu'au 15 octobre 2025 pour rejoindre le dispositif !



Pour en savoir + : [brochure de formation sur le site internet du cdg74](#)



olivier.blezel@cdg74.fr
eric.blanc@convergencia-conseil.com



Quelle obligation pour les collectivités ?

Les collectivités recrutant via France Travail avec financement POEI s'engagent à embaucher le candidat retenu pour au moins 6 mois. Cet engagement, aligné avec l'objectif de favoriser l'emploi pérenne, reste peu contraignant. Les autres voies d'accès n'imposent aucun engagement de recrutement à l'issue de la formation.

Dispositif France Travail :

Étapes d'inscription



18 juillet 2025

Intentions d'embauche des collectivités



1^{er} Septembre

Publication des offres d'emploi



3 novembre

Recrutement MRS



20 novembre

Entretiens d'embauche



24 novembre

Stage d'immersion en collectivité



1^{er} décembre 2025

Formation professionnelle



9 mars

Remise des diplômes



10 mars 2026

Prise de poste



Inauguration officielle des nouveaux locaux

Le vendredi 23 mai, nous avons officiellement inauguré nos nouveaux locaux !

Cet événement a rassemblé les élus, les collaborateurs et les partenaires autour d'un moment clé, empreint de convivialité, de fierté et de perspectives communes.

Tout au long de la journée, les discours du Président du CDG74, du Président de la FNDCDG, du Président du Conseil Départemental de la Haute-Savoie ainsi que Madame la Préfète de la Haute-Savoie, se sont enchaînés avec intensité et humour. Portés par une vision partagée, ils ont mis en lumière l'engagement de chacun et la volonté collective de faire de ce bâtiment bien plus qu'un simple espace de travail. Il incarne notre vision tournée vers l'innovation, la collaboration et l'avenir. Chaque espace a été pensé pour favoriser les échanges, stimuler la créativité et accueillir les collectivités.

« [...] Le projet a aussi permis de marquer l'engagement du CDG74 en faveur de la réduction de l'impact environnemental avec une attention faite sur le système de chauffage et de rafraîchissement. Ce projet mobilisateur et fédérateur réunit toutes les conditions de la réussite pour mieux servir les collectivités du département. »

Antoine de MENTHON, Président du CDG74

Journée portes ouvertes : à la rencontre des collectivités

À la suite de notre déménagement, nous avons souhaité organiser une journée dédiée aux collectivités pour leur faire découvrir le nouvel espace de travail du CDG, pour un temps d'échanges avec l'équipe et pour leur offrir un accompagnement sur des outils de travail quotidiens.

Un temps spécifique a été dédié aux élus, aux cadres de direction, aux responsables des services RH ainsi qu'aux agents avec l'accueil officiel du Président du CDG, suivi d'une conférence animée par Valérie BOUVIER et Sylviane CHEMELLE sur le thème du Maire-employeur. Tout au long de la matinée, les participants ont pu échanger avec l'équipe et découvrir la richesse de nos missions à travers plusieurs ateliers pratiques animés par les agents du CDG.

Plus qu'une simple visite, cette journée a été l'occasion de partager la vision du travail du CDG au sein de la Fonction Publique Territoriale, dans un cadre propice à l'échange, à l'écoute et à l'inspiration.

L'intelligence Artificielle au service des collectivités : maîtriser les outils pour mieux agir

Après des mois de recherches, d'analyses et d'enquêtes approfondies, le CDG74 dévoile **un guide pratique sur l'implémentation de l'Intelligence Artificielle et des IA Métiers dans les collectivités territoriales**.

Issu d'un travail rigoureux mené par des contributions d'Open RH animé par Politeia Conseil, ce document vise à accompagner les acteurs publics dans leur transition vers des outils intelligents, au service de l'efficacité et de l'innovation.

Pourquoi ce guide ?

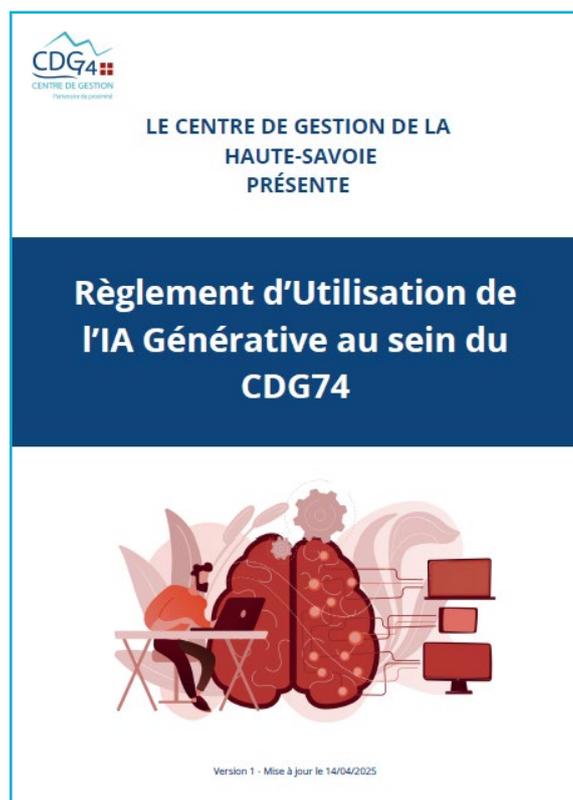
L'IA s'impose progressivement comme un levier incontournable pour optimiser les services publics, améliorer la gestion des ressources et renforcer l'accompagnement des citoyens. Ce guide pratique offre une méthodologie claire et des recommandations concrètes pour une adoption sereine et efficace.

Le CDG74 tient à remercier chaleureusement l'ensemble des contributeurs qui ont partagé leur expertise, leurs retours d'expérience et leur engagement tout au long de l'élaboration de ce guide.

[EN SAVOIR +](#) 

Sensibilisation auprès des agents du CDG74 : charte sur l'utilisation de l'IA

Ce document a pour objectif de définir les bonnes pratiques à adopter et d'encadrer l'utilisation de ces technologies dans le respect des règles éthiques et des valeurs de notre établissement. Il vise également à garantir une utilisation responsable et conforme au cadre professionnel.



À VOS AGENDAS !

Rencontre sur l'Intelligence Artificielle et collectivités territoriales : comprendre les enjeux et faire le premier pas !

Le mardi 08 juillet, nous avons eu le plaisir d'accueillir les collectivités à une conférence consacrée à l'Intelligence Artificielle, organisée avec l'ADM74 et le SNDGCT de la Haute-Savoie.

Un nouveau lieu, une nouvelle énergie : bienvenue au CDG74 !

Le réseau régional des référents handicap des CDG AuRA

Ce réseau existe depuis plus d'une dizaine d'années. Il se réunit 3 fois par an sous la coordination du CDG69. Il invite à chaque réunion **l'ensemble des référents handicap des 12 CDG départementaux**, qui sont référents chacun pour leur CDG et de leur convention FIPHFP/CDG.

Selon l'organisation des CDG, plusieurs chargés de mission handicap peuvent venir renforcer la mission et assister aux réunions de réseaux. Plus ponctuellement, des conseillers mobilité en lien avec le suivi des PPR (*Période de préparation au reclassement*) peuvent également participer aux réunions.

Ce réseau a plusieurs objectifs :

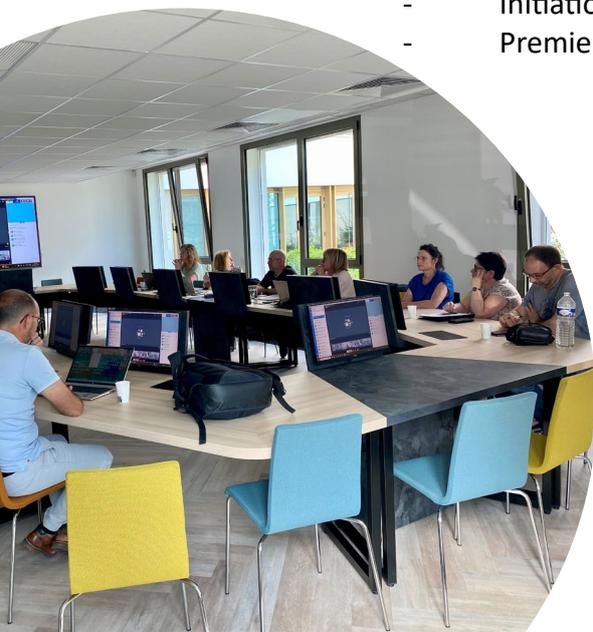
- Échanger les pratiques des différents chargés/chargées de mission handicap présents. En effet, le référent ou la référente handicap peut être seul/seule sur sa mission, même en travaillant en équipe pluridisciplinaire. La force de ce collectif est donc de pouvoir répondre aux questions que se posent les référents handicap dans leur pratique professionnelle quotidienne, mais aussi de pouvoir piocher les « bonnes idées » auprès de ses pairs.
- Réfléchir ensemble sur l'interprétation du catalogue des interventions du FIPHFP, et soulever des questions qui sont ensuite remontées au directeur territorial du handicap ou au siège du FIPHFP.
- Se questionner (et essayer de trouver des réponses) sur les objectifs conventionnels et les attendus du FIPHFP en termes d'actions ou de bilans à rendre.

Lors de la réunion, des intervenants extérieurs peuvent être invités, notamment **Guillaume BONNEVILLE, Directeur territorial du handicap**, pour partager des informations sur les projets en cours et les attentes conventionnelles. D'autres partenaires régionaux comme **le service public de l'emploi ou des centres de formation** peuvent aussi participer.

Le réseau régional des référents handicap des CDG AURA est très engagé, notamment dans les groupes de travail pilotés par l'ANDCDG, et a contribué à l'élaboration des conventions FIPHFP/CDG, désormais uniformisées pour tous les CDG de France.

Enfin, grâce au réseau, des formations en intra ont pu être réalisées afin de professionnaliser les référents :

- Accessibilité bâimentaire en 2016 ;
- Initiation à l'ergonomie en 2020 ;
- Premiers secours en santé mentale en 2025.



Réunion réseau des référents handicap des CDG AuRA

Mardi 17 juin : Une journée dédiée aux réflexions collectives et à l'élaboration de pistes d'actions concrètes pour renforcer l'inclusion du handicap dans la Fonction Publique Territoriale. Avec la présence du CDG01, CDG03, CDG07, CDG26, CDG38, CDG42, CDG43, CDG63, CDG69 ainsi que du CDG73.

Un nouveau lieu, une nouvelle énergie : bienvenue au CDG74 !

ÉMISSION RADIO MONT-BLANC

Le **mercredi 16 avril**, l'émission radio *Emploi & Vous* a abordé les enjeux de l'attractivité de l'emploi, avec la participation de Valérie Bouvier, France Travail et Best Mont-Blanc. Recrutement, intégration, formation continue et intelligence artificielle ont été au cœur des échanges. L'objectif étant de valoriser la diversité, l'accessibilité et les valeurs de la Fonction Publique Territoriale. Valérie Bouvier a conclu son intervention : *« Quel que soit le métier dans lequel vous allez rentrer, pensez que dans la Fonction Publique, il y a sans doute une place pour vous. »*. Retrouvez l'émission [ICI](#)

TOURNAGE AVEC RADIO MONT-BLANC

Le **mercredi 14 mai**, nous avons eu le plaisir d'accueillir l'équipe de tournage du **Groupe Mont Blanc Médias** pour une immersion dans la marque employeur du CDG74.

Nos deux ambassadrices Eléa SOUILHE, *Chargée de mission d'études statistiques* et Amélie GUILLOU, *Directrice des finances* ont brillamment joué leur rôle pour mettre en avant leur parcours, le CDG74 et ses missions au service des collectivités.

Retrouvez la vidéo [ICI](#)

CHALLENGE MOBILITÉ 2025

On roule, on pédale, on marche... ! Tous en route avec Challenge Mobilité Auvergne-Rhône-Alpes.

Le jeudi 05 juin, l'équipe du CDG74 a relevé le défi de venir au CDG74 en optant pour un mode de transport doux (vélo, à pied, bus, train, covoiturage...). En bref, 86 km comptabilisés pour les 9 participants et 205 km évités par les 9 agents en télétravail ce jour-là.

WORK CAFÉ : RETOUR SUR L'AUDIT DE SÉCURITÉ INFORMATIQUE DU CDG74

Vendredi 20 juin, les agents du CDG74 ont participé à la présentation des résultats de l'**audit de sécurité réalisé au début de l'année 2025** par la société SNS SECURITY

Résultats ? Les conclusions de cet audit sont positives et confirment la pertinence de nos dispositifs actuels.

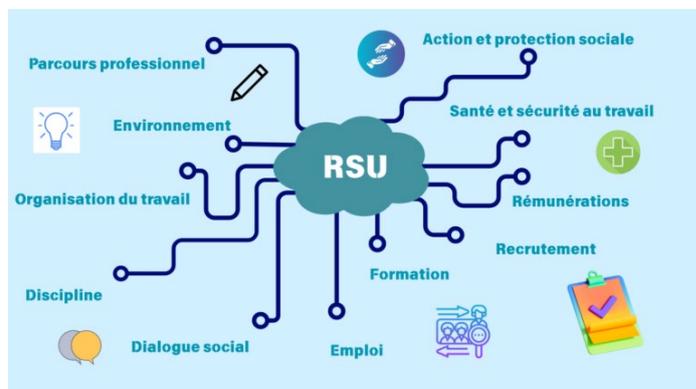
La protection de nos données et de nos outils est un enjeu stratégique. Adopter les bonnes pratiques numériques est essentiel pour maintenir la confiance et la continuité de nos services.



NOUVEAUTÉ : Atelier d'accompagnement à la saisie du RSU 2024

Pourquoi le RSU ?

Le **Rapport Social Unique** est une enquête annuelle nationale réalisée auprès de l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics. Elle permet de réunir l'ensemble des données relatives aux Ressources Humaines des collectivités :



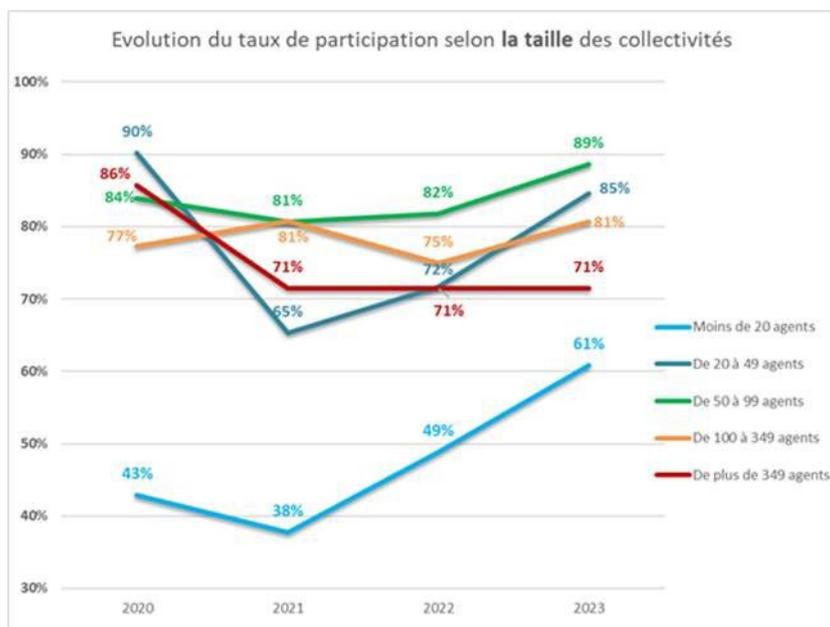
Depuis 2020, le **Rapport Social Unique** succède au bilan social et doit être réalisé tous les ans. Cet exercice, qui nécessite de rassembler l'ensemble des données liées aux ressources humaines de la collectivité (effectifs, mouvements de personnel, évolution de carrière, absentéisme, accidentologie, prévention, formation, action sociale, OETH, temps de travail ...) est long et minutieux.

Il permet d'avoir une photographie à un instant des ressources humaines de la collectivité, de se comparer avec des collectivités similaires et d'obtenir une évolution des différents indicateurs sur plusieurs années.

Pour le RSU 2023, et **parmi les 594 SIRET appartenant à la Fonction Publique Territoriale déclarés à l'INSEE** sur le territoire haut-savoyard, **seuls 395 ont validé leurs RSU, soit 67%**. Ils représentent à eux seuls 91% des agents territoriaux.

La participation départementale était légèrement en deçà du niveau national : 72% des SIRET ont un RSU validé, représentant 92% des agents territoriaux français.

Afin d'améliorer l'accompagnement du CDG74 sur le RSU et de se rapprocher davantage des 100% de participation, un questionnement s'est posé sur la participation des collectivités selon leur strate.



Il est apparu que le **taux de participation des petites collectivités était en dessous de celui des collectivités de plus de 20 agents**. Une amélioration est pourtant en cours dans les collectivités de moins de 20 agents depuis 2022, mais n'atteint pas encore les tendances des plus grosses collectivités.

Pour aller plus loin : des ateliers d'accompagnement sur le RSU sont proposés aux collectivités de moins de 20 agents

Afin d'aider **les collectivités de moins de 20 agents** dans la saisie de leur Rapport Social Unique (RSU), le CDG74 a organisé pour la première fois cette année **un atelier d'accompagnement dédié**. Cet événement s'est déroulé le jeudi 26 juin 2025, dans nos nouveaux locaux.

L'objectif

Offrir un soutien pratique pour la saisie et d'accompagner les collectivités tout au long des différentes étapes du RSU, en particulier celles présentant des difficultés.

Résultat

Quatre collectivités ont ainsi bénéficié de cet accompagnement personnalisé, assuré par Eléa Souilhe et Cyril Degraevl, agents en charge de la campagne RSU sur le territoire haut-savoyard.

L'accompagnement de nos agents a permis aux collectivités présentes de réaliser leur RSU et de repartir avec leur fiche synthèse.

Ce document permet aux collectivités d'avoir une photographie de leurs ressources humaines et de communiquer auprès de leurs élus.

Grâce à leur RSU, les collectivités vont pouvoir connaître l'évolution des indicateurs RH en interne, mais aussi se comparer avec des collectivités du département.

Suite au succès de ce 1^{er} atelier, le CDG a choisi de proposer une nouvelle date pour les collectivités qui n'avaient pas pu s'inscrire : **le 18 septembre 2025**.

N'hésitez pas à nous rejoindre
si vous souhaitez vous y inscrire !

 Pour en savoir + : www.cdg74.fr

 rsu@cdg74.fr



Attestation d'honorabilité

Les collectivités qui emploient des agents au contact d'enfants sont tenues de s'assurer que leurs antécédents judiciaires ne s'opposent pas à leur recrutement ou à leur maintien en fonctions.

Jusqu'à présent, ce contrôle prévoyait la consultation systématique du bulletin n°2 du casier judiciaire et l'accès aux informations contenues dans le fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS).

Le décret n°2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code instaure un nouvel outil de contrôle : l'attestation d'honorabilité, dont la production incombe directement à l'agent concerné.

Conformément au calendrier de déploiement du système d'information établi par l'arrêté du 8 juillet 2024, ce dispositif est opérationnel en Haute-Savoie **depuis le 31 mars 2025**.

Les personnels des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) sont concernés par une telle attestation: crèches, micro-crèches, jardins d'enfants, haltes-garderies, multi-accueils (article R. 2324-17 du Code de la santé publique).

Ainsi, tous les professionnels, intervenants ponctuels, bénévoles ou autres intervenants dans ces établissements doivent désormais fournir une attestation d'honorabilité via le système d'information.

En revanche, les accueils collectifs de mineurs (ACM) ne sont pas concernés même s'ils s'adressent à des enfants de moins de 6 ans : accueils de loisirs sans hébergement (services périscolaires et/ou extrascolaires), séjours de vacances, etc.

Pour ces agents, qui travaillent au contact des mineurs, mais ne sont pas concernés par le dispositif, le bulletin n°2 et le FIJAIS doivent toujours être consultés.

➔ [Retrouvez la présentation de ce dispositif sur le site dédié du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles : https://honorabilite.social.gouv.fr/](https://honorabilite.social.gouv.fr/)

Exonération des cotisations salariales pour les apprentis

Le décret n°2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis, pris pour l'application de l'article L6243-2 du code du travail, modifie l'article D6243-5 du code du travail.

Ainsi, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025, le seuil d'exonération des cotisations salariales pour les apprentis passe à 79% à 50% du SMIC.

Autrement dit, la part de rémunération au-delà de ce seuil de 50% est soumise aux cotisations salariales.



Nouvelles règles en matière de paiement du chômage

En application de la convention relative à l'assurance-chômage du 15 novembre 2024, de nouvelles règles d'indemnisation sont entrées en vigueur à compter du 1^{er} avril 2025 et concernent tous les allocataires, ceux qui sont en cours d'indemnisation, tout comme les demandeurs d'emploi dont la relation de travail prend fin à compter de cette même date. Le paiement des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) est mensualisé et se fait sur la base de 30 jours calendaires, quel que soit le nombre de jours que compte le mois concerné. Cette réforme s'applique aux allocations chômage à compter du mois d'avril 2025, versées en mai 2025.

➔ [Retrouvez une présentation détaillée des évolutions réglementaires issues de la convention du 15 novembre 2024 sur le site de l'Unedic : \[https://www.unedic.org/storage/uploads/2025/03/20/Prsentation-volutions-reglementaires-convention-AC-2024-VDEF2_uid_67dbefaf2556.pdf\]\(https://www.unedic.org/storage/uploads/2025/03/20/Prsentation-volutions-reglementaires-convention-AC-2024-VDEF2_uid_67dbefaf2556.pdf\)](https://www.unedic.org/storage/uploads/2025/03/20/Prsentation-volutions-reglementaires-convention-AC-2024-VDEF2_uid_67dbefaf2556.pdf)

Dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires

Le décret n°2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires apportent notamment deux nouveautés :

- La prise en compte dans son intégralité pour l'avancement d'échelon de la période de congé parental du fonctionnaire stagiaire (antérieurement, seule la moitié de sa durée était prise en compte).
- L'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour élever un enfant est porté à 12 ans (au lieu de 8 ans auparavant).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 5 mai 2025.

Prévention des risques liés aux épisodes de canicule

Le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur crée, notamment, au sein du Code du travail, un chapitre « Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense ».

Ces dispositions s'appliquent aux agents publics territoriaux, en vertu de l'article L811-1 du CGFP.

Ainsi, en fonction des épisodes de chaleur intense définis sur la base des seuils de vigilance météorologique

- Évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents
- Lorsque le risque est avéré : définir les actions de prévention permettant de le réduire telles que modifier l'aménagement des lieux et postes de travail, adapter l'organisation du travail, mettre à disposition suffisamment d'eau fraîche, choisir les équipements de protection appropriés, informer les agents...
- Lors de la survenue de tels épisodes de canicule : appliquer ces mesures et les adapter si la chaleur s'intensifie
- Adapter ces mesures aux agents vulnérables
- Définir les modalités de signalement de situations de malaise ou de détresse ainsi que les modalités de secours.



Report et indemnisation des congés annuels non pris

Sont parus au JO du 22 juin 2025 :

- Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la Fonction Publique ;
- L'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale.

Ces deux textes entrent en vigueur le 23 juin 2025.

De manière générale, ces deux textes concernent les fonctionnaires et les agents contractuels. Le décret fixe le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental. Il fixe également le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail (dont les modalités d'assiette et de calcul sont fixées par l'arrêté). Il s'agit d'une transposition du droit de l'Union européenne.

Plus précisément,

1. Le décret n° 2025-564 fixe le régime applicable au maintien des droits acquis.

Il modifie, s'agissant des fonctionnaires, le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985. Pour rappel, l'article 5 de ce décret pose le principe de l'interdiction de report et d'indemnisation des congés annuels non pris. Désormais, les articles 5-1 et 5-2 prévoient des dérogations :

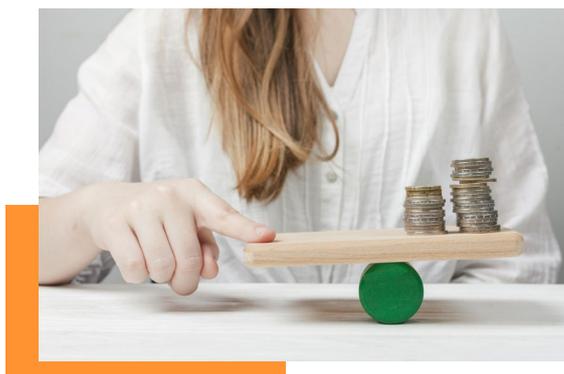
- Article 5-1 :

Lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de 15 mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Cette période de report débute à compter de la reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

A l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.

Enfin, pour le report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, ces dispositions s'appliquent aux situations pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024.



- Article 5-2 :

Lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre ses congés avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.

Il modifie également, s'agissant des agents contractuels, le décret n° 88-145 du 15 février 1988 en supprimant les alinéas de l'article 5 qui précisaient les règles de calcul de l'indemnisation.

2. L'arrêté fixe, en complément, les modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice (applicable aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels). Cette indemnité est calculée comme suit :

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{Rémunération mensuelle brute} \times 12}{250}$$

La rémunération mensuelle brute prise en compte correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre : le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités (sauf celles qui sont exclues : voir ci-dessous).

Sont exclus :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.



Autorisations Spéciales d'Absences liées à la parentalité

Parue au JO du 1er juillet 2025 la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail.

Elle modifie en particulier l'article L. 622-1 du Code général de la Fonction Publique :

- **Avant le 2 juillet 2025 :** « Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels ».
- **A compter du 2 juillet 2025 :** « Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, notamment les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels ».

Désormais, l'article L. 622-1 fait expressément référence aux autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du Code du travail, soit :

- ASA pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus à l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de suites de l'accouchement.
- ASA pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du Code de la santé publique).
- ASA pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.
- ASA pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément dans le cadre d'une procédure d'adoption (titre VIII du livre 1er du Code civil).



À la découverte du métier d'archiviste au CDG74

Dans l'ombre des administrations publiques, un métier discret mais essentiel contribue à la bonne gestion et à la valorisation de notre mémoire collective : celui d'archiviste. Au sein du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie (CDG74), ce professionnel joue un rôle clé **pour accompagner les collectivités locales dans la gestion, la conservation et l'organisation de leurs archives.**

Un rôle de conseil et d'accompagnement

L'archiviste du CDG74 intervient principalement **auprès des communes, intercommunalités et établissements publics du département.** Son objectif est d'accompagner ces structures dans le traitement de leurs archives, **qu'elles soient papier ou numérique.**

Son rôle ne se limite pas à trier de vieux dossiers : il s'agit d'un expert en gestion documentaire, garant de la conformité réglementaire en matière d'archivage. Il conseille les collectivités sur :

- les durées de conservation des documents,
- la mise en place d'un plan de classement,
- l'organisation physique et numérique des archives,
- l'élimination réglementée des documents devenus inutiles,
- la préparation des versements aux Archives départementales.



Une mission de terrain

L'archiviste **se déplace régulièrement sur tout le territoire haut-savoyard.** Il intervient directement dans les mairies, les communautés de communes ou d'agglomération, et syndicats, pour diagnostiquer les besoins, proposer des solutions adaptées et mettre en œuvre des actions concrètes.

Il peut également **organiser des sessions de formation pour les agents territoriaux** afin de leur transmettre les bonnes pratiques en matière d'archivage, et de sensibiliser les équipes à l'importance de la conservation documentaire.

Une expertise en évolution

Le métier évolue aujourd'hui avec la transition numérique. L'archiviste doit composer **avec de nouveaux enjeux liés à la gestion des documents électroniques, à la dématérialisation des procédures et à la pérennisation des données numériques.** Il travaille ainsi en lien étroit avec les services informatiques et les prestataires spécialisés pour garantir la bonne conservation des documents numériques dans le respect des normes archivistiques. Il s'agit essentiellement de sensibiliser les agents à ce nouveau sujet.

Un maillon essentiel du service public local

En assurant la traçabilité, la mémoire et la sécurité juridique des documents publics, l'archiviste contribue directement **à la transparence administrative et à la préservation du patrimoine local.** Son action permet

Le saviez-vous ?

Le CDG74 propose un **service mutualisé d'archivage**, permettant aux communes de bénéficier de l'expertise d'un archiviste professionnel.



Pour en savoir plus ou solliciter une intervention, les collectivités peuvent contacter le service archives du CDG74 via le site officiel: www.cdg74.fr ou sur le Portail des Collectivités

Le Programme d'Actions Locales de Réduction des Déchets - Thonon Agglomération

RÉDUIRE SES DÉCHETS, TOUT UN PROGRAMME !

En 2025, Thonon Agglomération **renforce son engagement en faveur de la réduction des déchets** avec l'élaboration de son Programme d'actions locales de réduction des déchets (PLPDMA). Ce programme **mobilise l'ensemble des acteurs du territoire autour d'initiatives concrètes et durables** afin d'atteindre les objectifs définis à l'issue du diagnostic territorial.

Il est obligatoire pour les collectivités ayant la compétence de collecte et/ou traitement des déchets ménagers et assimilés (DMA) et est établi pour une durée de 6 ans (2026-2031). Un suivi annuel des actions sera effectué et un bilan global sera présenté chaque année.



www.thononagglo.fr

L'objectif : -75 kg/hab/an* de déchets en 2031 par rapport à 2023, soit une baisse de l'ordre de 12%

● En quoi consiste la prévention des déchets ?

Prévenir la production des déchets consiste à mettre en oeuvre des actions visant à réduire la quantité et/ou la nocivité des déchets en intervenant à la fois sur leur conception, production, distribution et consommation. La prévention intervient avant le geste d'abandon du produit.

● Comment ce programme a été élaboré ?

Une démarche collective

Ce programme est piloté par Thonon Agglomération, compétente sur le service de la prévention et de la réduction des déchets et le projet de plan d'actions a été défini :

> En concertation avec une Commission Consultative d'Elaboration et de Suivi (CCES) composée d'une quarantaine d'acteurs locaux : élus, représentants de la société civile (associations, collectifs, Conseil Local de Développement), structures engagées dans l'économie circulaire, bailleurs sociaux, professionnels, mais aussi représentants de chambres consulaires ;

> Et soumis à la population afin d'intégrer l'avis des citoyens via une consultation publique grâce à cette plateforme de participation citoyenne.

● Quels sont les actions phares proposées dans le programme ?

5 actions prioritaires inédites parmi le programme :

Zéro tonte de pelouse en déchetteries

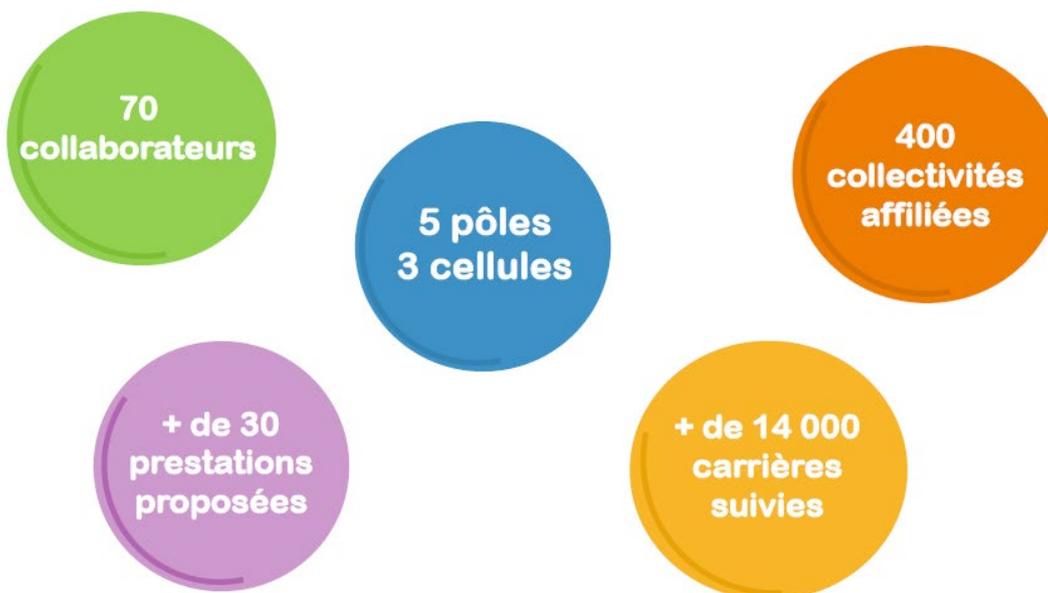
Favoriser le développement du **réemploi des bouteilles en verre**

Installer un **espace de gratuité** dans les déchetteries

Quantifier le **gaspillage alimentaire** en restauration collective

Sensibiliser à la **pollution du Léman** et mettre en place des **filets filtrants** dans les réseaux d'eaux pluviales.

le CDG74 c'est...



Centre de Gestion 74

44 rue du Goléron - 74370 Annecy
04 50 51 98 50

Horaires d'ouverture :

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

Le vendredi : de 8h30 à 12h00 et de 13h15 à 16h00

Mentions légales

Responsable de la publication : Antoine de Menthon, Président du CDG74

Rédaction : Centre de gestion 74 - 44 rue du Goléron, 74370 Annecy

Impression : PHOTOPLAN - 9 bis Rue de Malaz - 74600 Annecy

Tirage : 150 exemplaires

Illustrations : Pexels, Freepik, Flaticon



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité



Rejoignez-nous !