

Le Mag du CDG74

DOSSIER

L'apprentissage,
une opportunité
réelle et forte pour
la Fonction Publique
Territoriale

p.6-9

L'actu de nos services

Conseil en évolution professionnelle :
un service en développement au CDG74 p.14

Zoom sur nos missions

Accompagner les parcours : un enjeu
partagé entre agents et employeurs
publics p.20

L'actualité du moment

CDG74 2026 : une ambition
renforcée autour de la qualité et de
l'excellence p.22

Numéro 48

janvier - février - mars 2026



SOMMAIRE

4 **Edito**

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

6 **Dossier**
6-9/ L'apprentissage, une
opportunité réelle et forte pour
la Fonction Publique Territoriale

10 **L'actu du CDG74**
10/ Capcollectif : un point d'étape
réussi
11-13/ CDG74 2026: une ambition
renforcée autour de la qualité et
de l'excellence

14 **L'actu de nos services**
14-15/ Les nouveautés en 2026

16 **Juridique**
16-19/ Le point sur
l'actualité juridique

20 **Zoom sur nos missions**
20-21/ Accompagner les parcours :
un enjeu partagé entre agents et
employeurs publics

22 **Nos partenaires à
l'honneur**
22/ La conciergerie
22/ Citiz : la solution
d'autopartage

édito

« Cher (e)s collègues, cher(e)s lecteur (rice)s,

Alors que nous tournons la page de l'année 2025, riche en défis et en réalisations, je tiens à vous adresser mes meilleurs vœux pour cette nouvelle année. Que 2026 soit pour vous une année de réussite, d'épanouissement professionnel et personnel, et qu'elle vous apporte son lot d'opportunités et d'innovations.

Cette fin d'année a été marquée par un travail collectif intense et passionnant, notamment à travers l'engagement de la démarche **CapCollectif**. Ensemble, nous avons posé les bases d'une feuille de route ambitieuse pour 2026-2032, en associant chaque agent à la réflexion et à la co-construction de notre avenir commun. Ce projet, qui incarne notre volonté de cohésion et d'excellence, est une preuve de notre engagement à faire du CDG74 un acteur toujours plus performant et proche de vos besoins qui sont en constante évolution.

Dans ce numéro du *Mag du CDG74*, nous mettons en lumière un sujet qui nous tient particulièrement à cœur : **l'apprentissage**. À l'heure où la Fonction Publique Territoriale doit relever le défi du renouvellement de ses effectifs, l'apprentissage se révèle être un levier puissant pour attirer de nouveaux talents, transmettre les savoirs et préparer l'avenir. Nous vous invitons à découvrir comment cette voie, souvent perçue comme complexe, peut devenir une véritable opportunité pour les collectivités et les agents. D'autres dispositifs mis en place par le CDG74 viennent compléter l'offre d'intégration dans les collectivités : tutorat, mentorat, parcours de formations sur les métiers administratifs, reconversion professionnelle, ...

Vous trouverez également dans ces pages des actualités sur nos services, des innovations comme la **téléconsultation** pour la santé au travail, ainsi que des retours d'expériences inspirants. En effet, après une année particulièrement difficile en termes d'offres médicales faute de médecins, le CDG74 s'est adapté pour assurer, au mieux, l'accompagnement des situations les plus délicates. Ces initiatives illustrent notre volonté de vous soutenir au quotidien, en vous offrant des outils adaptés et une écoute attentive.

En cette nouvelle année, continuons à construire ensemble un service public territorial dynamique, attractif et résolument tourné vers l'avenir. Je vous remercie pour votre confiance et votre engagement, et vous souhaite une excellente lecture.

Antoine de MENTHON
Président du CDG74



L'essentiel du Mag :



Dossier

L'apprentissage, une opportunité réelle et forte pour la Fonction Publique Territoriale

L'apprentissage est un levier puissant d'attractivité auprès des plus jeunes.

L'actu de nos services

Zoom sur (pages 14 et 15)

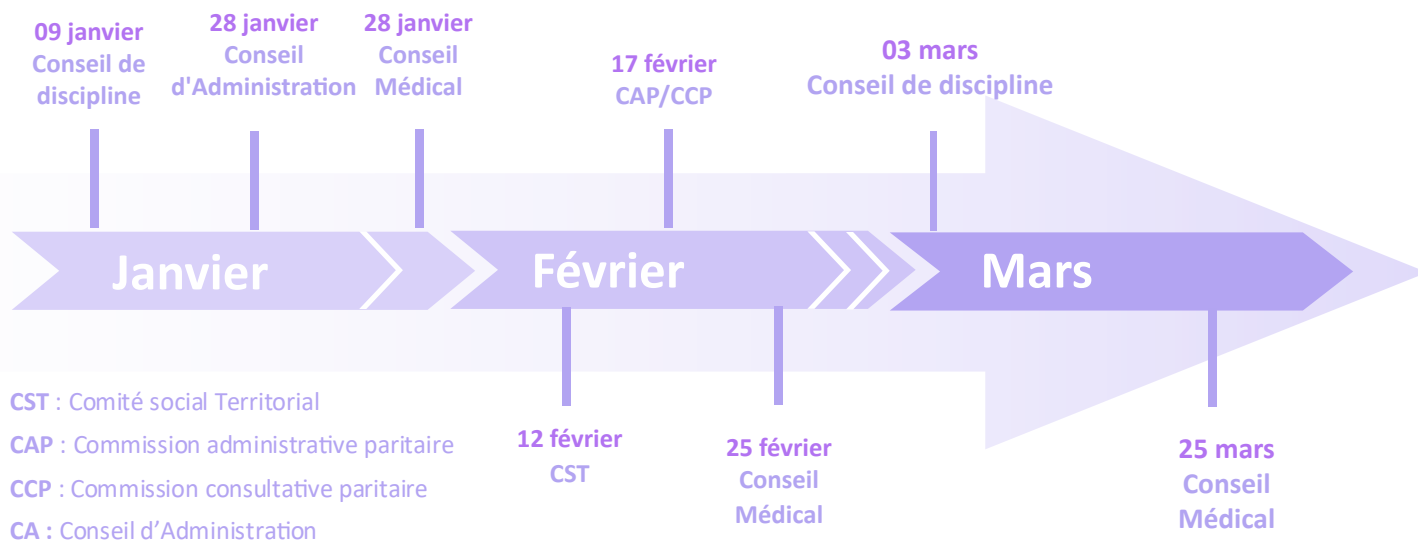
Les nouveautés en 2026.



Zoom sur nos missions (page 20)

Accompagner les parcours : un enjeu partagé entre agents et employeurs publics.

Agenda :

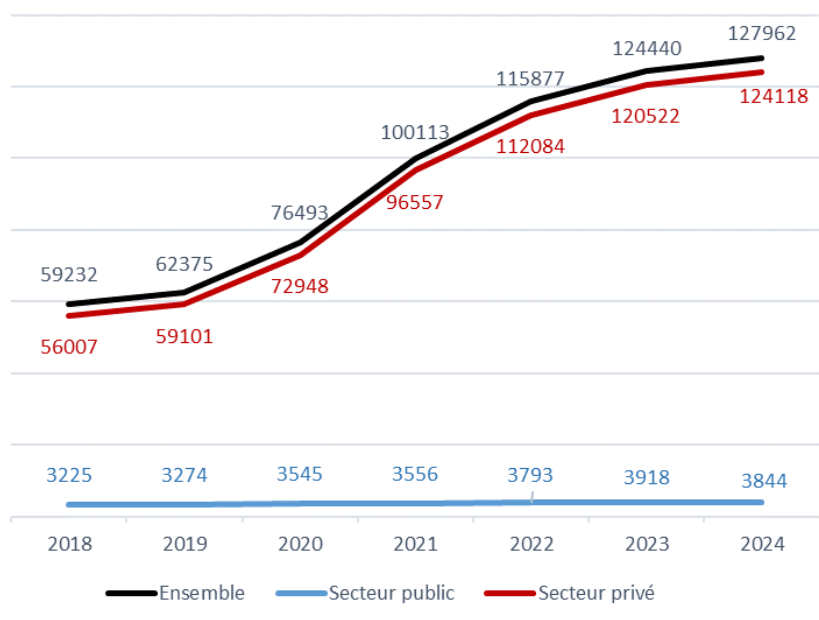


L'apprentissage, une opportunité réelle et forte pour la Fonction Publique Territoriale

Dans un contexte marqué par le vieillissement important des agents territoriaux, la question du renouvellement des effectifs devient centrale pour les collectivités et établissements du territoire. Il est acquis que des départs massifs à la retraite interviendront dans les prochaines années, et ce dès la fin du prochain mandat. Les besoins à court terme en recrutement doivent ainsi amener les collectivités, sans attendre, à travailler sur la manière d'attirer vers elles de nouveaux talents, la fidélisation des agents déjà en poste, la transmission des connaissances des plus âgés mais aussi sur la visibilité des emplois et la diversité des métiers et missions proposés.

L'apprentissage est, de ce point de vue, un levier puissant d'attractivité auprès des plus jeunes.

Depuis 2018, le nombre de contrats d'apprentissage a plus que doublé sur le département (+116%). Mais cette tendance est majoritairement portée par le secteur privé, qui recense +122% d'augmentation en 2024 par rapport à 2018. Dans le secteur public, l'accroissement du nombre de contrats d'apprentissage est bien plus faible (+19%) (cf. Figure 1).



Plus particulièrement, pour la FPT, le Rapport Social Unique réalisé annuellement par les collectivités permet de dégager les tendances en matière de recrutement, notamment par la voie du contrat d'apprentissage. Le constat est sans appel : entre 158 et 208 apprentis seulement ont été déclarés chaque année depuis 2019 pour l'ensemble du département.

La proportion représentée par les apprentis sur l'ensemble des agents territoriaux n'est ainsi que d'environ 1%, et varie fort peu d'une année sur l'autre.

Pourquoi si peu de recrutements ? Plusieurs éléments peuvent expliquer l'hésitation des collectivités à recourir à l'apprentissage.

L'apprentissage dans la FPT est perçu comme complexe et soumis à des règles considérées comme instables, ce qui peut décourager les collectivités craignant de s'engager sur plusieurs années sans réelle visibilité sur les conditions futures dans lesquelles l'apprentissage se déroulera. Le montage des contrats lui-même, en lien avec les organismes de formation, est également souvent jugé comme lourd, surtout pour les petites collectivités qui ne disposent que de peu de ressources RH, et manquent d'une connaissance approfondie du sujet.

Dans un contexte de fortes contraintes financières, le coût de la formation et les charges indirectes de l'apprentissage, peuvent dissuader les collectivités qui ne peuvent ou ne veulent pas assurer un « reste à charge » économique, total ou partiel.

L'apprentissage suppose des maîtres d'apprentissage disponibles, ce qui freine des services manquant de temps ou, dans les petites collectivités, craignant de ne pas offrir un volume d'activité suffisant pour un parcours d'apprentissage de qualité et conforme aux objectifs pédagogiques de l'alternant.

La crainte de former des apprentis qui partiront, notamment sur les métiers en tension, ou à l'inverse de ne pas pouvoir les recruter ensuite, freine l'investissement des collectivités dans un accompagnement pourtant exigeant.

Ces réticences nous paraissent toutefois devoir être largement relativisées, en effet les collectivités peuvent s'appuyer sur des dispositifs de soutien (CDG, CNFPT, organismes de formation et CFA...) et doivent pouvoir envisager l'apprentissage comme un **investissement et une capitalisation**, plutôt que comme une simple charge.

À SAVOIR :

La partie administrative du dispositif est aujourd'hui particulièrement documentée par des **guides pratiques** élaborés par les services de l'Etat, du CNFPT ou des CDG, lesquels mettent à disposition des **fiches méthodologiques**, des **modèles de délibération**, de conventions et de fiches de postes facilitant grandement le recrutement des apprentis.

La charge d'encadrement peut également être répartie en constituant une **équipe de tuteurs**, dont un sera désigné comme le référent de l'alternant, plutôt qu'en choisissant un seul maître d'apprentissage. Cette méthode **favorise le travail en transversalité** et **dilue fortement l'impact de l'accompagnement** entre plusieurs agents, sans que cela ne nuise à la démarche.

L'apprentissage permet d'anticiper les remplacements et de renforcer les équipes, tout en évitant recrutements en urgence, vacances de postes et retards de missions, dont les coûts sont souvent élevés et sous-estimés.

Plutôt que de renoncer à l'apprentissage, cibler quelques besoins précis et mobiliser les bonnes ressources permet d'évaluer le « retour sur investissement » autrement, tout en intégrant l'alternance dans une vraie stratégie RH, d'autant que ses nombreux avantages sont souvent négligés :

La Mission Handicap : des actions concrètes pour favoriser l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap

Les Cafés de l'apprentissage sont des temps d'échange organisés plusieurs fois par an par la Mission Handicap du CDG74. Ils réunissent les employeurs du département conventionnés avec le FIPHFP ainsi que les organismes de formation.

Ces rencontres ont pour objectif de partager les actions à mettre en œuvre pour favoriser le recrutement et le suivi des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap au sein de la Fonction Publique, tout en encourageant le travail en réseau entre les acteurs de l'apprentissage.

Prochain rendez-vous : en mars.



L'apprentissage, une opportunité réelle et forte pour la Fonction Publique Territoriale

- ✓ Il facilite la gestion des départs, la transmission des compétences et prépare des remplaçants formés aux spécificités du service, tout en offrant une période de pré-recrutement sécurisante avant un éventuel engagement durable.
- ✓ Il oblige à formaliser et transmettre des savoirs souvent implicites grâce au maître d'apprentissage, sécurisant ainsi les procédures, réseaux, culture de service et bonnes pratiques.
- ✓ Il apporte un regard neuf, questionne les habitudes et stimule l'innovation, tout en transmettant à la collectivité des méthodes et expertises utiles à l'ensemble des agents.
- ✓ Il favorise l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et, pour les apprentis en situation de handicap, facilite l'inclusion tout en contribuant à l'obligation d'emploi.
- ✓ Il offre à l'alternant une première expérience professionnelle opérationnelle et fournit à la collectivité des profils immédiatement efficaces, tout en diffusant des méthodes pédagogiques bénéfiques à l'ensemble des équipes. Plus qu'une formation, c'est un investissement pour l'avenir.
- ✓ Il permet de répondre à des besoins du CAP au bac+5 en offrant des profils variés et d'ajuster progressivement les compétences et missions selon les référentiels métiers.
- ✓ Il valorise l'expérience du maître d'apprentissage et renforce sa reconnaissance en tant que «sachant» capable de transmettre ses connaissances.
- ✓ Il renforce l'image positive de la collectivité et son attractivité générale. Cette démarche stimule la politique d'emploi local, alimente l'image d'un service public à l'écoute des usagers et des besoins de son territoire et crée des synergies très utiles avec des partenaires institutionnels (CFA, université...).

"Ils témoignent pour vous" :



« Intégrer le CDG 74 en alternance a été pour moi une très belle opportunité, autant sur le plan humain que professionnel. Ici, je sens que tout ce que j'apprends en formation prend du sens, parce que je peux l'appliquer directement dans des projets concrets. Chaque semaine, j'ai l'impression de progresser, d'être utile et d'apprendre des choses qui comptent réellement. Ce que j'apprécie le plus, c'est la confiance qu'on m'accorde, la bienveillance des équipes : on me laisse de la place pour évoluer et on m'accompagne dès que j'en ai besoin. Cette expérience confirme l'intérêt que je porte à ma formation et me motive encore plus pour la suite. »

Fatima BOUZAGOU, Etudiante en M1 mathématiques appliquées à l'USMB, apprentie au CDG74



« Depuis quatre mois, le CDG74 accueille Fatima comme chargée d'études au pôle Emploi et Animation Territoriale. Cette expérience confirme l'intérêt de l'alternance : en quelques mois, notre apprentie contribue déjà activement à des projets concrets (analyse de données, outils métiers...), tout en apportant une dynamique nouvelle à l'équipe, et son expérience technique. Pour nous, c'est l'opportunité de transmettre nos valeurs et nos savoir-faire ; pour l'apprentie, une immersion professionnelle formatrice. Un partenariat gagnant, qui renforce à la fois le service public et l'insertion des talents locaux. »

Eléa SOUILHE et Olivier BLEZEL, Chargés de mission au CDG74 et maîtres d'apprentissage





« Cette année j'ai la chance de réaliser mon alternance au sein du CDG74, une expérience qui me permet de découvrir et d'apprendre le droit de la fonction publique grâce à une équipe bienveillante, compétente et disponible. L'alternance est à mon sens une opportunité qui fait grandir : tant sur le plan personnel (dépassement de soi, sortie de sa zone de confort, confiance en soi...) que sur le plan professionnel (réalité de terrain, situations concrètes problématiques uniques, sortie du cadre scolaire, échanges avec des professionnels...). Aujourd'hui je me sens plus sereine à l'idée d'intégrer prochainement le marché du travail. »

Maryne LE COQ, Etudiante en M2 droit public à l'USMB, apprentie au CDG74



« De manière générale, l'alternance présente un double intérêt : continuer à acquérir des connaissances à l'université, tout en les mettant en œuvre dans la structure d'accueil. Au sein du CDG, l'alternance permet ainsi à Maryne de découvrir le monde territorial, les missions d'un CDG et plus précisément, la pratique juridique en matière de gestion du personnel. En tant que maître d'apprentissage, l'accompagnement de Maryne est très enrichissant. La transmission de savoirs et savoir-faire lui permet de monter en compétences et en autonomie. Les échanges permettent également, au sein du service, d'avoir un nouveau regard et de prendre du recul sur nos pratiques ».

Laura REGAIRAZ, Responsable du service expertise juridique au CDG74 et maître d'apprentissage



« Je suis arrivé au CDG74 en apprentissage pour préparer mon BTS Comptabilité en 2013. J'ai passé mes deux premières années au service Finances, où j'ai pu acquérir une solide maîtrise des bases budgétaires et comptables. J'ai ensuite poursuivi avec une troisième année en apprentissage au service Paie dans le cadre de ma licence professionnelle MOCF avec l'IUT d'Annecy. Cette progression naturelle m'a conduit à être recruté par le CDG74 à l'issue de ma formation, et j'ai pu continuer à y monter en compétences au fil des années. Je suis aujourd'hui expert en matière de paie et j'accompagne au quotidien les collectivités publiques de Haute-Savoie dans la gestion de leurs ressources humaines ».

Vullnet IBISCHI, Rédacteur territorial au CDG74



L'apprentissage vous intéresse et vous souhaitez tenter l'expérience ?

Le CDG74 lance sa campagne annuelle de recensement des intentions de recrutement d'apprentis, mais aussi, cette année, d'accueil d'étudiants en recherche de stages ! Utilisez le flashcode, ça ne prendra que quelques minutes !

Le CDG74 peut vous aider par ailleurs dans la recherche de votre apprenti ou stagiaire, et la mise en relation avec les établissements de formation.

Vos contacts au CDG74 :

Olivier BLEZEL, Chargé de mission : olivier.blezel@cdg74.fr

Sandrine OURY, Chargée de mission handicap : sandrine.oury@cdg74.fr



Capcollectif : un point d'étape réussi

La démarche CapCollectif

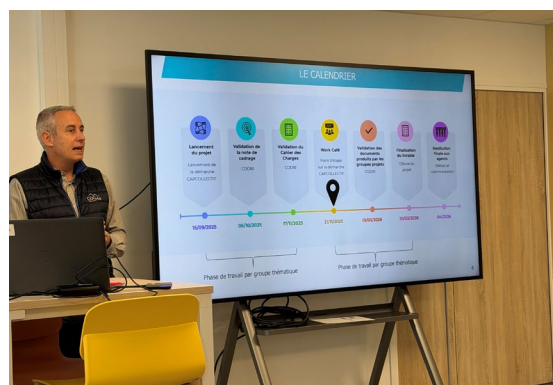
Qu'est-ce que la démarche "Capcollectif" ?

Capcollectif est une démarche collective lancée il y a plusieurs mois afin d'élaborer la feuille de route 2026-2032 de notre établissement. À l'approche du renouvellement du Conseil d'Administration, le CDG74 a souhaité engager une initiative porteuse de sens, permettant de présenter de manière claire et cohérente ses actions et ses domaines de compétences à l'ensemble des élus et des agents territoriaux.

Cette démarche valorise la cohésion d'équipe, puisque chaque agent contribue activement à son élaboration en réfléchissant et en proposant des actions concrètes. Elle favorise également l'implication de chacun dans un projet collectif, structurant et inspirant.

Où en sommes-nous ?

Au mois de novembre, nous avons atteint une étape clé de la démarche, marquant le point médian du calendrier de construction de la feuille de route 2026-2032. Aujourd'hui, le travail se poursuit en groupes afin de hiérarchiser et de prioriser les actions identifiées, dans l'objectif de les soumettre à validation d'ici le mois de mars.



Les thèmes des groupes de travail :



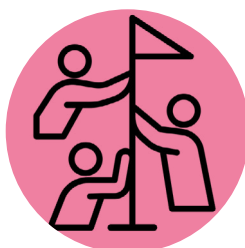
CDG dans la place

"Capturer de nouvelles compétences/ de nouveaux talents"



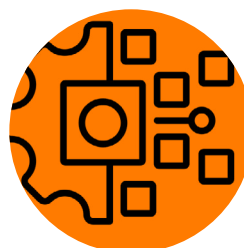
Retour vers le futur

"Adapter et créer de nouvelles missions innovation et qualité"



Team CDG et Solide sur les appuis

"Cohésion d'équipe et culture interne"



Les incollables du CDG

"Gagner en efficacité et modernisation documentaire"

CDG74 2026 : une ambition renforcée autour de la qualité et de l'excellence

Lancement du label "RH Employeur Territorial Engagé"



La qualité des services publics territoriaux, essentielle au quotidien des citoyens, repose sur l'engagement de nombreux agents exerçant des métiers variés, dans un contexte marqué par de fortes transitions démographiques, numériques et environnementales, ainsi que des contraintes budgétaires. Le vieillissement de la population accentue les tensions sur l'emploi public et peut fragiliser la qualité du service rendu.

Face aux enjeux, le **Centre de Gestion de la Haute-Savoie** accompagne les collectivités dans leurs politiques de ressources humaines et lance le **label "RH Employeur Territorial Engagé"**, destiné à promouvoir et reconnaître l'excellence en matière de Gestion des Ressources Humaines. Gratuit pour les collectivités affiliées et accessible à toutes les collectivités, ce label couvre douze domaines clés selon une démarche progressive, bénéficie de l'accompagnement des équipes du Centre de Gestion et permet d'intégrer une communauté professionnelle engagée.

Cette démarche vise un double objectif : améliorer durablement la qualité du service aux usagers et renforcer l'attractivité des métiers de la Fonction Publique Territoriale et la marque employeur des collectivités tout en valorisant la qualité de vie et les conditions de travail des agents.

Calendrier & infos pratiques

Étape 1 : Dépôt des candidatures - [avant le mardi 31 mars 2026](#)

Étape 2 : Instruction des dossiers - [jusqu'au lundi 15 juin 2026](#)

Étape 3 : Réunion commission attribution - [fin septembre 2026](#)

Étape 4 : Communication - [octobre 2026](#)



(Le lancement de la communication est prévu début d'année).

Retrouvez les informations sur le site internet www.cdg74.fr

Pour toute question, merci de bien vouloir nous contacter par mail : cdg74@cdg74.fr

Le CDG74 s'engage dans la formation !

La certification Qualiopi : l'essentiel de la démarche

Dans le cadre de ses missions facultatives, le **CDG74** a fait le choix stratégique d'investir le champ de la formation professionnelle, afin de mieux accompagner les agents territoriaux dans leur montée en compétences, indispensable au bon fonctionnement des collectivités et du service public rendu aux usagers. Olivier BLEZEL, chargé de mission au CDG74, nous explique la conduite de ce projet innovant dont il a la charge.

Comment est venue l'idée de développer une mission formation au sein du CDG74 ?

« L'idée est née d'un constat simple : les collectivités exprimaient un besoin fort d'accompagnement de proximité pour former et professionnaliser leurs agents, à l'entrée comme tout au long de leur carrière. Or, les dispositifs existants ne répondaient pas toujours pleinement à ces attentes.

Fort de son ancrage territorial, de sa connaissance fine des collectivités et de son expertise métier, le CDG74 était naturellement légitime pour porter cette mission. »

Quelle démarche avez-vous entreprise ?

« Partant d'une page blanche et sans expérience directe en ingénierie de formation, j'ai d'abord mené un travail approfondi sur le cadre réglementaire et échangé avec d'autres CDG déjà engagés dans cette voie, afin de structurer notre méthode et d'éviter les écueils.

Nous avons ensuite mis en place un comité de pilotage, en lien étroit avec la Direction générale, chargé de définir les étapes du projet, d'en assurer la mise en œuvre, de construire les outils, d'élaborer le premier plan de formation et d'en fixer le calendrier. Ce travail collectif a été déterminant pour la réussite du dispositif. »

Quels sont vos objectifs et votre méthode ?

« Notre objectif est d'accompagner les collectivités dans la montée en compétences de leurs agents, en proposant des formations adaptées à leurs besoins souvent immédiats, notamment pour la mobilité interne et l'intégration d'agents peu expérimentés.

Dans un contexte de fortes tensions sur le recrutement, nous souhaitons également développer, en lien avec France Travail, des parcours de qualification intégrant des demandeurs d'emploi. L'enjeu est de leur permettre d'acquérir rapidement les compétences de base nécessaires, en particulier sur les métiers administratifs en tension, tout en limitant l'impact sur les équipes déjà en place. »



Le CDG74 s'engage dans la formation !

Où en êtes-vous, aujourd'hui, de votre projet ?

« À ce stade, la phase préparatoire consistant en la définition du modèle économique, la rédaction du règlement intérieur et des conditions générales d'utilisation du CDG74 comme opérateur de formation, du modèle de convention de formation, a été menée et l'ensemble des documents a été approuvé par le conseil d'administration du CDG74 au mois de juillet dernier.

L'organisation de l'ingénierie de formation, la modélisation de l'ensemble des documents utiles (de la fiche d'inscription à l'évaluation des sessions), la définition du premier plan de formation, ont été réalisées au cours de l'année. Un certain nombre de formateurs sont par ailleurs déjà clairement identifiés, et les autres en cours de recherche active.

La première formation payante, indispensable au dépôt de notre dossier auprès de la DREETS, a eu lieu au début du mois d'octobre 2025 et les formalités administratives d'enregistrement auprès de leurs services ont été menées dans la foulée. Depuis le 22 décembre, le CDG74 est officiellement prestataire de formation. La première étape est donc franchie avec succès !

Reste désormais à construire l'ensemble des contenus pédagogiques, et à engager le processus de certification Qualiopi auprès d'un organisme agréé. Ces deux phases sont prévues sur le premier semestre 2026, pour un lancement espéré des premières sessions de formation à l'automne prochain, selon une programmation qui reste encore à définir mais qui sera en toute hypothèse progressive.

Le projet avance donc très bien et, pour le moment, le calendrier prévisionnel est tenu, ce qui est pour moi un très



Les nouveautés en 2026

À partir du 1er janvier 2026, les tarifs évoluent

Le 27 novembre 2025, le **Conseil d'administration du CDG74** s'est réuni afin notamment de voter les tarifs applicables en 2026.

Pour rappel, les recettes du CDG74 proviennent de 2 sources : les **cotisations obligatoires** et les **produits des prestations facultatives**.

Ainsi, les **collectivités territoriales et établissements publics affiliés au CDG74** doivent s'acquitter d'une cotisation obligatoire calculée sur la base indiciaire de leur masse salariale. Cette cotisation obligatoire **est à un taux de 0.80 %**. Elle permet au CDG d'assurer des missions telles que la gestion de l'emploi et la gestion de la carrière des agents.

La cotisation dite « **additionnelle** » est actuellement **de 0.28%**. Elle couvre les **frais de gestion du contrat obligatoire, le référent déontologue, les recrutements, la mobilité, le conseil, l'expertise juridique renforcée et enfin les médailles**.

Elle a été augmentée de 0.02% lors du Conseil d'administration pour passer ainsi à **0.30% au 1er janvier 2026**. Cette augmentation permettra de couvrir pour partie le coût des observatoires des rémunérations et de l'absentéisme mis en place en 2026.

Par ailleurs, le CDG74 propose de multiples prestations dites « **facultatives** » telles que les **services de santé au travail, de l'assistance administrative, les missions temporaires ou encore de l'accompagnement et conseil pour les collectivités**. Ces prestations sont rémunérées soit par une cotisation soit par un tarif dédié.

[Cliquez ICI pour retrouver la "plaquette des tarifs 2026".](#)

La téléconsultation au CDG74 : la santé au travail à portée de clic



Le CDG74 renforce son service de santé au travail. Faute de médecins en nombre suffisant, un marché public a été lancé pour compléter l'équipe grâce à la téléconsultation.

Objectif : garantir un suivi médical continu pour les 14 800 agents des 320 collectivités adhérentes, partout en Haute-Savoie.

La loi impose aux employeurs territoriaux de protéger la santé de leurs agents. Le CDG74 a donc créé son propre service de médecine professionnelle et préventive sur la base de *l'article L452-47 du code général de la fonction publique*. Médecins, infirmiers, assistantes médicales, préventeurs, psychologue du travail, cellule handicap et conseil médical agissent ensemble. Ils **assurent la surveillance médicale des agents tout au long de leur carrière** mais aussi **l'action sur le milieu professionnel** qui concerne les études de poste, les visites de locaux de travail, les participations aux réunions du CST, les actions de prévention, ... ce qui représente environ un tiers du temps dédié à la collectivité.

L'entreprise Medispace, retenue par le marché public, propose plusieurs services. Ainsi, un ou plusieurs médecins du travail **pourront réaliser des entretiens à distance et parfois en présentiel**, en parfaite complémentarité avec l'équipe actuelle. Les **infirmiers continueront à assurer les visites périodiques et à orienter les agents vers le médecin lorsque cela est nécessaire**. Les médecins à distance auront accès aux mêmes informations et travailleront avec les assistantes médicales pour l'organisation des rendez-vous. Quant aux agents, ils devront remplir leur passeport santé qui établira un premier bilan transmis aux professionnels.

L'actu de nos services

Ce nouveau dispositif **n'est pas un service de médecine générale en ligne**. Il reste centré sur la médecine du travail et la prévention professionnelle, telle que définie par le décret du 10 juin 1985. Il s'agit de prévenir l'altération de la santé liée au travail, de surveiller les conditions d'hygiène et d'accompagner les employeurs dans leurs obligations.

Au-delà de la réponse au problème de recrutement de médecins qui frappe l'ensemble des établissements du territoire, à compter du 1er janvier 2026, la téléconsultation offrira plus de souplesse aux collectivités éloignées, limitera les déplacements et contribuera à réduire les délais de rendez-vous. Le CDG74 poursuit ainsi un double objectif : sécuriser juridiquement les employeurs territoriaux et offrir aux agents un accès plus facile, plus réactif et plus continu à la médecine du travail.

Ce marché annuel renouvelable trois fois vise à apporter une solution pérenne aux collectivités qui ont adhéré à la convention médecine. Conscients des désagréments liés aux difficultés de recrutement rencontrées ces derniers mois, nous remercions nos collectivités partenaires pour leur compréhension et leur patience.

Retrouvez page 19 un article sur la périodicité des visites médicales d'information et de prévention.

Conventions socles : les grandes collectivités de Haute-Savoie confirment leur confiance au CDG74

Qu'est-ce que la convention socle ?

C'est un accord signé entre une collectivité de plus de 350 agents et le centre de gestion de son département. Cet accord fixe un « socle » de missions RH que le centre de gestion assure pour la collectivité : secrétariat des conseils médicaux, assistance juridique statutaire, assistance au recrutement, désignation d'un référent déontologie laïcité, etc. L'objectif est de sécuriser la gestion des ressources humaines, de mutualiser les expertises et de garantir un niveau de service homogène sur le territoire.

Pour les grandes collectivités non affiliées obligatoirement, la convention socle est un choix. En la signant, elles confient au centre de gestion un appui technique indivisible, conçu comme un « pack » de services RH dont elles bénéficient tout au long de l'année. Le centre de gestion demeure un partenaire, et non un substitut : chaque collectivité conserve ses responsabilités et ses décisions, mais s'appuie sur un outil partagé, sécurisé et éprouvé.

Dans notre département, toutes les collectivités concernées ont renouvelé leur confiance au centre de gestion, trois en 2025 (le Conseil départemental et les mairies d'Annemasse et de Thonon-les-bains ainsi que son CCAS) et les 4 autres lors du Conseil d'administration du 27 novembre 2025 (mairie d'Annecy, Grand Annecy, SDIS et Annemasse les Voirons agglomération). Ces conventions sont signées pour une durée de trois ans. Ce choix collectif montre l'attachement des employeurs territoriaux à un accompagnement de proximité, stable dans le temps, et à une gestion des ressources humaines fondée sur la coopération et la mutualisation.



Saisine du CST sur Agirhe

Depuis le 1er décembre 2025, tous les projets soumis pour avis au Comité social territorial (CST) et à sa formation spécialisée doivent impérativement et uniquement être transmis par l'intermédiaire de l'application AGIRHE Instances.

➡ [Retrouvez le guide de saisie des dossiers sur AGIRHE sur notre site Internet, rubrique « Boîtes à outils » - « Instances consultatives » - « CST »](#)

Recruter un attaché principal, un ingénieur principal ou un conseiller des APS principal dans une collectivité de moins de 2 000 habitants devient possible

Le décret n°2025-1096 du 19 novembre 2025 supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives **en supprimant le seuil de 2 000 habitants** pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal.

Il est entré en vigueur le 21 novembre 2025.

Modification des conditions d'assimilation des CCAS et CIAS pour la création de certains grades

Le décret n°2025-1097 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale, pour la création de grades en application de l'article R313-13 du CGFP, est entré en vigueur le 21 novembre 2025.

- Auparavant : les centres communaux et intercommunaux d'action sociale sont assimilés à des communes en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.
- Depuis le 21 novembre : les centres communaux et intercommunaux d'action sociale sont assimilés à leur collectivité ou établissement de rattachement.

Suppression des règles de proportionnalité pour les avancements de grade en catégorie B (cadres d'emplois du NES)

Le décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale régis par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale supprime le ratio entre les deux voies (au choix ou par examen professionnel) pour cet avancement de grade.

Il s'applique pour les tableaux d'avancement à partir de l'année 2026.

➡ [Retrouvez prochainement le guide de génération des tableaux d'avancement de grade 2026 sur notre site Internet, rubrique « Boîtes à outils » - « Déroulement de carrière » - « Avancements et promotion interne »](#)

Modification des conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie

Le décret n°2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants.

Désormais, les « fonctionnaires territoriaux de catégorie B qui ont exercé les fonctions de directeur général des services des communes de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins deux ans » ne peuvent plus être inscrits, à ce titre, sur liste d'aptitude dans le cadre de cette promotion interne.

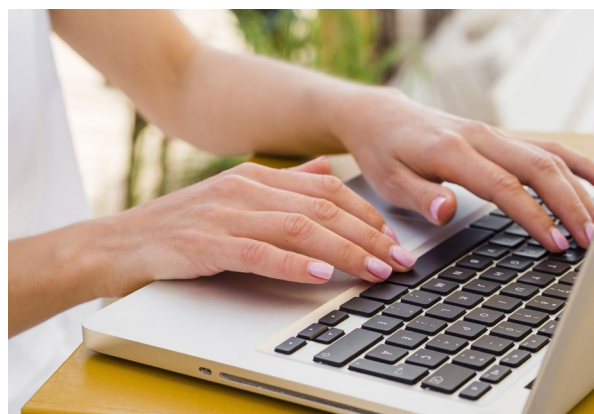
En lieu et place, ce sont, depuis le 21 novembre 2025, les « fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant au moins quatre ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants » qui sont susceptibles d'être inscrits sur une telle liste.

Taux des indemnités de mission pour les déplacements temporaires à l'étranger

L'arrêté du 21 novembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État est entré en vigueur le 27 novembre 2025.

Le montant des indemnités journalières de mission temporaire à l'étranger est modifié pour quelques pays, et demeure inchangé pour la Suisse.

➔ [Retrouvez la note d'information sur les frais de déplacement dans la fonction publique territoriale sur notre site Internet, rubrique « Boîtes à outils » - « Déroulement de carrière » - « Rémunération / Reclassements » - « Prise en charge de frais »](#)



Modification des conditions de disponibilité dans la fonction publique

Le décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique est entré en vigueur le 7 décembre 2025 et concerne les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

Il modifie les décrets relatifs notamment à la position de disponibilité (décret n°86-68 du 13 janvier 1986 pour la FPT), en :

- Supprimant l'obligation de retour dans l'administration pour une durée d'au moins 18 mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de 5 ans. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux mises en disponibilité pour convenances personnelles et aux renouvellements de telles disponibilités prenant effet à compter du 7 décembre 2025.
- Simplifiant les modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle, en remplaçant l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de sa situation par une obligation unique à son retour de disponibilité. Les périodes de disponibilités en cours au 7 décembre 2025 qui ont déjà bénéficié aux fonctionnaires en matière de droits à l'avancement ne peuvent pas être prises en compte

Lieux des réunions du conseil de discipline

Le décret n°2025-1189 du 8 décembre 2025 étendant les lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale est entré en vigueur le 11 décembre 2025.

Pour les collectivités et établissements affiliés au CDG74, dont le fonctionnement des conseils de discipline est assuré par nos services, pas de changement : le conseil de discipline se réunit dans les locaux du CDG74 (44 rue du Goléron à Annecy).

En revanche, pour les collectivités non affiliées de Haute-Savoie, qui assurent elles-mêmes le secrétariat des CAP-CCP et donc le secrétariat du conseil de discipline, cette instance se réunit, selon le choix du magistrat administratif qui la préside :

- soit au centre de gestion compétent pour le département où exerce l'agent poursuivi ;
- soit à la sous-préfecture de l'arrondissement où est situé la collectivité territoriale ou l'établissement public dont relève l'agent poursuivi ; (nouveau)
- soit au siège d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public dont ne relève pas l'agent poursuivi. (nouveau)

Possibilité de plafonner le nombre de jours indemnisables épargnés sur le CET

Le décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale rend possible la fixation d'un plafond annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à indemnisation.

Pour ce faire, il convient de solliciter l'avis du CST puis de délibérer.

Un tel plafond sera applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un compte épargne-temps.

➞ [Retrouvez le modèle de délibération fixant les modalités de mise en œuvre du compte épargne temps \(CET\) sur notre site Internet, rubrique « Boîtes à outils » - « Actes RH - Modèles » - « Actes collectifs ou réglementaires »](#)

Modification de la périodicité des visites médicales d'information et de prévention

Le décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025 relatif à la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale est entré en vigueur le 12 décembre 2025.

Désormais, pour la plupart des agents territoriaux, la visite d'information et de prévention (visite périodique) est organisée au minimum **tous les 5 ans** (au lieu de 2 ans).

Pour les agents soumis à une surveillance médicale particulière*, une visite principale (avec le médecin du travail) doit avoir lieu au moins tous les 4 ans, suivie d'une visite intermédiaire (avec le médecin du travail ou un infirmier de santé au travail), au plus tard 2 ans après cette visite principale.

***Les agents soumis à une surveillance médicale particulière sont les suivants :**

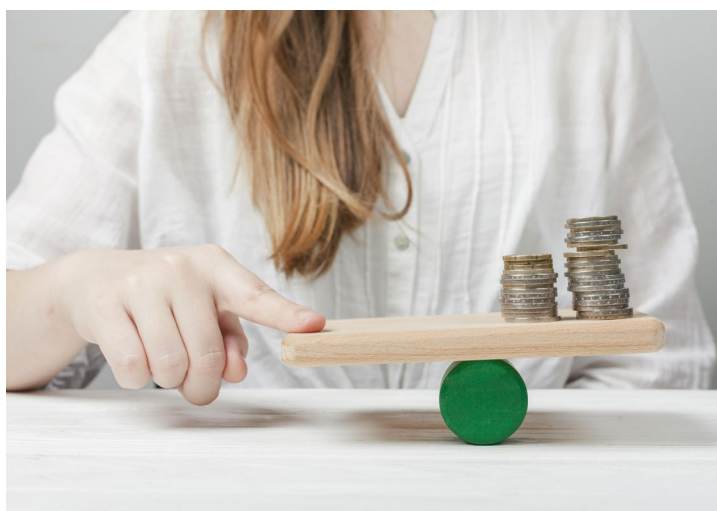
- Personnes en situation de handicap ;
- Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- Agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- Agents affectés à un poste les exposant à un risque particulier pour leur santé ou leur sécurité ;
- Agents souffrant de pathologies particulières ;
- Agents dont le poste de travail ou les conditions d'exercice des fonctions ont été aménagés ;
- Agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (PPR).

Mise en œuvre de l'indemnité différentielle au 1er janvier 2026 pour certains agents

Depuis le 1er janvier 2026, le montant du SMIC s'élève à 12,02€ de l'heure (soit 1823,03€ bruts par mois sur la base de la durée légale du travail de 35h hebdomadaires), en application du décret n°2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

Selon un principe général du droit établi, la rémunération ne peut pas être inférieure au SMIC. Or, dans la fonction publique territoriale, l'indice minimum de traitement correspond à 1801,74 euros (IM 366).

Une indemnité différentielle est donc prévue (décret n°91-769 du 2 août 1991).



Zoom sur nos missions

Accompagner les parcours : un enjeu partagé entre agents et employeurs publics

Au cœur de la réforme de la formation professionnelle, une conviction s'impose : les agents doivent devenir acteurs de leur évolution professionnelle. Cette dynamique n'est pas seulement individuelle ; elle s'inscrit dans un cadre collectif où chaque employeur territorial joue un rôle essentiel d'appui et de facilitation.

Les contextes de travail évoluent : transformations organisationnelles, allongement des carrières, mobilité choisie ou situations de reclassement ou d'usure professionnelle... Autant de moments clés où le besoin d'un accompagnement adapté se fait sentir.

Permettre à chaque agent de construire et d'anticiper son parcours, c'est aussi préserver sa motivation, sa santé au travail et, plus largement, la qualité du service public rendu aux usagers.

Dans cette optique, le CDG74 propose une offre de services avec plusieurs niveaux d'accompagnement en fonction du degré d'autonomie de l'agent, de la maturation de son projet et de sa situation :

- Un conseil en évolution professionnelle (CEP) de 1er niveau : permettant d'analyser la situation d'un agent, de le conseiller sur les dispositifs existants et les démarches à effectuer
 - 4h/agent/an.
- Un CEP de 2ème niveau : pour accompagner un agent à la mise en œuvre d'un projet professionnel déjà validé
 - 3 entretiens individuels
- Un bilan de parcours professionnel : aidant à définir le projet professionnel et accompagner l'agent dans la mise en œuvre de son projet incluant l'aide à l'élaboration d'un plan d'actions (payant)
 - 3 à 5 entretiens individuels sur une durée de 6 mois.
- Un bilan de compétences : permettant d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle (payant)
 - 24h dont 10h d'entretien individuel.
- Un atelier mobilité : permettant d'accompagner l'agent dans la définition de son projet et l'aider à sa mise en œuvre grâce à la mobilisation de l'intelligence collective et de nombreux outils (payant)
 - 5 sessions individuelles et 5 sessions collectives.
- Un « accompagnement mobilité santé » : pour un public spécifique en lien avec leur situation de santé.



En bref, à chaque étape de son projet professionnel, un accompagnement spécifique et des outils adaptés vont pouvoir être proposés à l'agent :



D'autres dispositifs et accompagnements sur mesure seront développés prochainement et proposés à certains moments-clés dans le parcours professionnel de l'agent.

En soutenant le recours au Conseil en Evolution Professionnelle, les collectivités **favorisent des parcours professionnels mieux construits, une meilleure adéquation entre compétences et poste, et une attractivité renforcée du service public local.**



Contact

Charlotte HAMM, Responsable du Conseil en évolution professionnelle

Mail : charlotte.hamm@cdg74.fr

Tél. 04 56 49 57 66

Nos partenaires à l'honneur

"Ma conciergerie locale" : conciergerie du quartier Pré-Billy



Qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'un service de proximité destiné à faciliter le quotidien des habitants et des salariés au cœur du quartier Pré-Billy.

La conciergerie **propose de nombreux services**, parmi lesquels :

- Pressing et repassage (avec remise)
- Couture et réparations
- Réparation et préparation de skis et vélos
- Dépôt et récupération de colis
- Relais postal
- Pass tunnels Mont-Blanc et Fréjus (jusqu'à 60 % de remise)
- Prestations automobiles
- Animations de quartier et organisation de food trucks (à compter du 13 janvier)

Le **CDG74** a choisi de collaborer avec cette entreprise afin de proposer aux agents **des solutions rapides et pratiques, leur permettant de simplifier leur quotidien grâce à** un ensemble de services accessibles directement à proximité de leur lieu de travail.

[Cliquez ICI pour consulter le site internet](#)

Citiz : la solution d'autopartage

Le **CDG74** a souscrit un abonnement annuel **afin de faciliter les déplacements des agents**, que ce soit pour leurs missions professionnelles ou pour leurs déplacements personnels (pris en charge de l'abonnement uniquement).



Le CDG74 c'est ...

70
collaborateurs

5 pôles
3 cellules

400
collectivités
affiliées

+ de 30
prestations
proposées

+ de 14 000
carrières
suivies

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

Exemplaire gratuit, ne peut être vendu



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité



Rejoignez-nous !