

Le Mag du CDG74

DOSSIER

L'Observatoire des
rémunérations

p.6-9

L'actu de nos services

La promotion interne dans la Fonction
Publique Territoriale

p.12

Zoom sur nos missions

La DATA du CDG74

p.20

L'actualité du moment

Les missions de l'Association des Maires
de la Haute-Savoie

p.22

Numéro 49

avril - mai - juin 2026



SOMMAIRE

4 **Edito**

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

6 **Dossier**
6-9/ L'Observatoire des
rémunérations

10 **L'actu du CDG74**
10/ Élections municipales et
communautaires des 15 et 22 mars
2026 : pensez archives !
11/ Renouvellement du CA du
CDG74 : un autre rendez-vous
démocratique de 2026

14 **L'actu de nos services**
12-13/ La promotion interne dans la
Fonction Publique Territoriale

16 **Juridique**
14-19/ Le point sur
l'actualité juridique

20 **Zoom sur nos missions**
20-21/ La data du CDG74

22 **Nos partenaires à
l'honneur**
22/ Association des Maires de
Haute-Savoie

édito

Dans un contexte marqué par des évolutions réglementaires soutenues, des tensions croissantes sur le marché de l'emploi territorial et des attentes toujours plus fortes des agents comme des usagers, les collectivités locales doivent plus que jamais pouvoir s'appuyer sur des outils fiables, des repères clairs et un accompagnement adapté.

Ce nouveau numéro du Mag du CDG74 s'inscrit pleinement dans cette ambition : vous proposer des clés de lecture, des outils concrets et des éclairages opérationnels pour vous accompagner dans vos décisions et dans la gestion quotidienne de vos collectivités.

Le dossier consacré à l'**Observatoire de l'emploi et des rémunérations** illustre cette volonté de renforcer l'appui stratégique du Centre de gestion. En offrant une vision objectivée et territorialisée des pratiques salariales, cet outil permet à chaque collectivité de mieux se situer, d'argumenter ses choix et de répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation qui sont aujourd'hui au cœur des politiques de ressources humaines.

Cette approche par la donnée se retrouve également dans le développement de nos missions autour du Rapport Social Unique, des études territoriales et des outils d'analyse. Mieux connaître son territoire, ses agents et ses dynamiques, c'est se donner les moyens d'anticiper et d'agir avec pertinence.

Parallèlement, les évolutions statutaires et juridiques récentes, qu'il s'agisse de la protection sociale complémentaire, de la promotion interne ou encore des dispositifs liés aux parcours professionnels, viennent transformer en profondeur les pratiques des employeurs territoriaux. Dans ce contexte, le CDG74 poursuit son rôle d'accompagnement, en apportant expertise, sécurisation juridique et appui opérationnel.

L'actualité de ce trimestre rappelle également l'importance des temps démocratiques qui structurent la vie des collectivités : conséquence des élections municipales notamment sur le renouvellement des instances, obligations en matière d'archives. Autant d'échéances qui nécessitent rigueur, anticipation et organisation.

Enfin, ce numéro met à l'honneur les partenariats essentiels qui contribuent à la vitalité de notre écosystème territorial, à l'image de l'Association des Maires de Haute-Savoie, dont l'action complète et renforce celle du Centre de gestion au service des élus.

Dans un environnement en constante évolution, notre engagement reste inchangé : être à vos côtés, vous accompagner dans vos projets et contribuer, avec vous, à la qualité du service public local.

Antoine de MENTHON
Président du CDG74



L'essentiel du Mag :



Dossier

L'Observatoire des rémunérations (pages 6 à 9)

Un nouvel outil d'aide à la décision pour les collectivités de la Haute-Savoie.

L'actu de nos services

Zoom sur (pages 12 et 13)

La promotion interne dans la Fonction Publique Territoriale constitue une autre voie d'accès à l'avancement de grade.

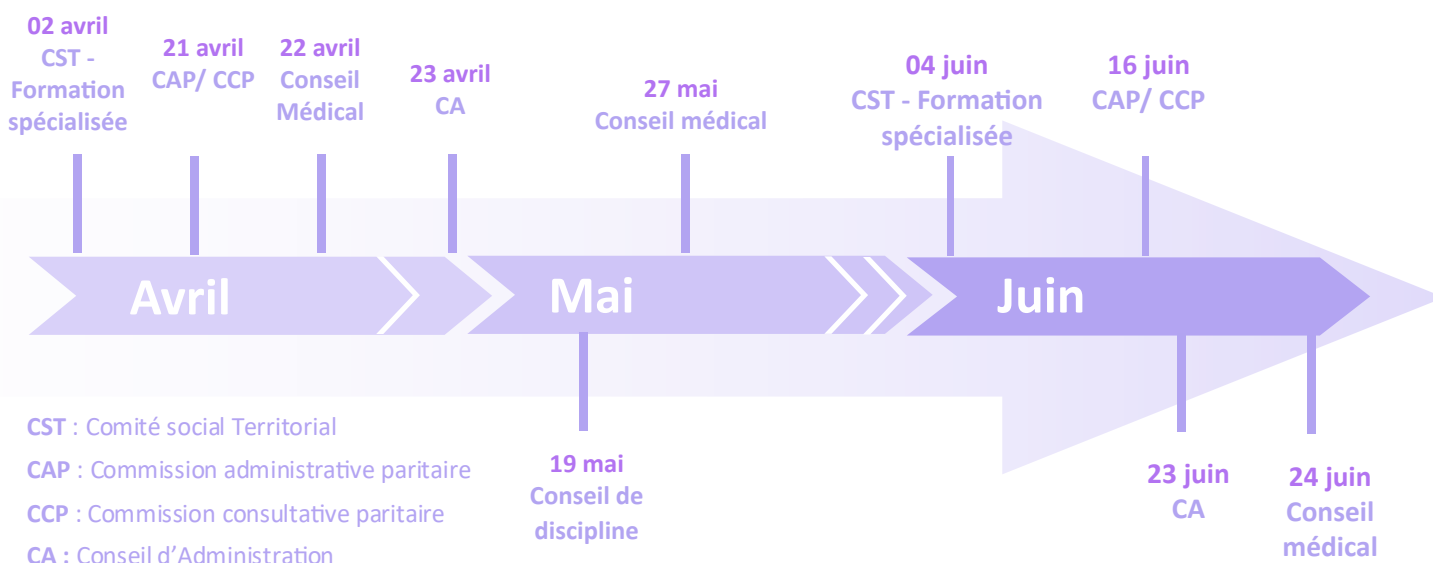


Zoom sur nos missions (page 20 et 21)

La data du CDG74.

Le CDG74 collecte des données en vue de mener des analyses approfondies, afin de disposer d'un outil performant pour le recrutement d'agents au sein de la fonction publique territoriale.

Agenda :



Observatoire des rémunérations

1. Un nouvel outil d'aide à la décision pour les collectivités de la Haute-Savoie

Dans un contexte de tensions accrues sur le marché de l'emploi territorial, la question des rémunérations devient un levier stratégique d'attractivité et de fidélisation. Afin d'accompagner les collectivités dans leurs réflexions RH, le CDG 74 a développé un **Observatoire des rémunérations**.

Cet outil vise à offrir une vision objectivée, comparative et territorialisée des pratiques salariales au sein du département. Il ne se limite pas à une photographie interne des rémunérations : il permet aux collectivités de se situer par rapport au marché de l'emploi local.

L'analyse s'appuie sur le référentiel des métiers du CNFPT, qui inclut les **250 métiers de la fonction publique territoriale**, permettant d'observer et de comparer les pratiques de rémunération sur un large panel de postes.

Dans un contexte de tensions de recrutement et de concurrence croissante entre employeurs publics et privés, cet outil contribue ainsi à renforcer l'attractivité des employeurs territoriaux. Il permet aux collectivités de pouvoir s'appuyer sur des données fiables pour orienter leur politique RH, notamment afin de :

- Positionner leur politique de rémunération.
- Identifier d'éventuels écarts avec les autres collectivités.
- Argumenter leurs choix budgétaires et organisationnels.
- Comprendre leur positionnement face au marché de l'emploi privé.



2. Une méthodologie rigoureuse et sécurisée

Chaque année, le CDG74 lancera la collecte des données de l'année précédente auprès des collectivités du département et mettra à jour l'outil. Ces données constituent la base des traitements statistiques permettant de produire les analyses comparatives présentées dans l'outil.

L'accès à l'outil, qui est disponible depuis le portail GRC, est conditionné par la transmission de leurs données internes par les collectivités. Cette transmission se fait par le biais d'un fichier Excel, respectant la trame transmise par le CDG74.

Les données collectées portent sur les différents éléments de rémunération (indiciaire et indemnitaire) mais aussi sur le profil des agents (âge, ancienneté, sexe, catégorie d'emploi, filière, poste...).

Les traitements réalisés reposent sur un principe d'anonymisation strict, garantissant qu'aucune donnée individuelle ne puisse être identifiée.

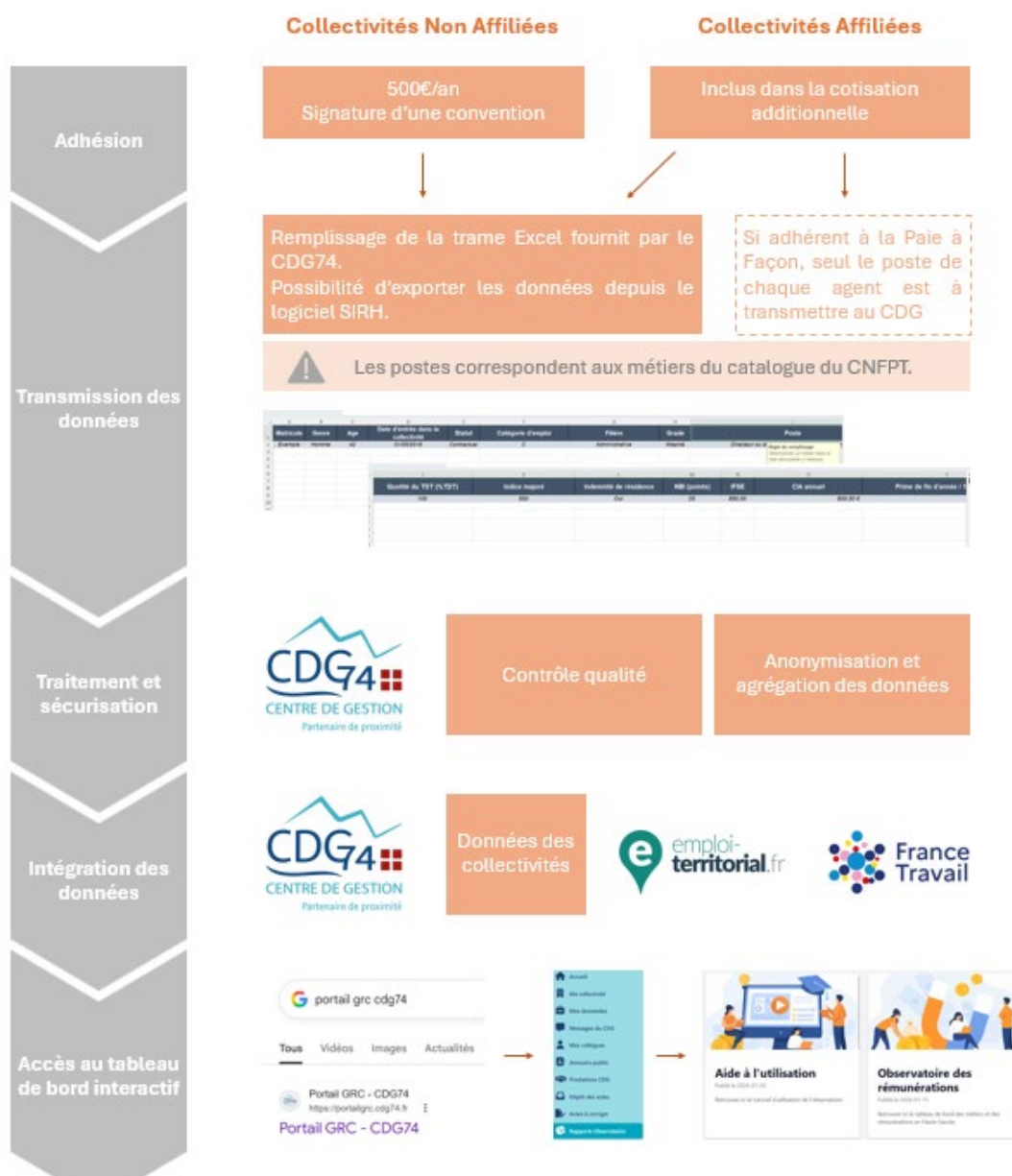
Observatoire des rémunérations

4. Une démarche évolutive qui s'inscrit dans l'offre du service

Cette première édition pose les bases d'un outil structurant appelé à évoluer dans le temps afin de s'adapter aux besoins des collectivités et aux évolutions du marché de l'emploi territorial. L'Observatoire a vocation à s'enrichir progressivement, notamment par le développement d'analyses pluriannuelles et l'intégration de nouveaux indicateurs d'attractivité.

Désormais intégré à l'offre de services du CDG 74, l'Observatoire est accessible aux collectivités affiliées dans le cadre de la cotisation additionnelle. Pour les collectivités non-affiliées de plus de 350 agents, il est proposé moyennant une participation forfaitaire annuelle de 500 euros et la signature d'une convention.

Un parcours utilisateur structuré pour accompagner les collectivités



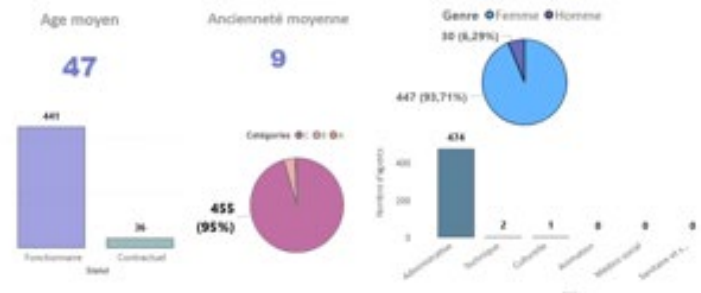
Exemple concret d'utilisation :

Exemple concret d'utilisation : réfléchir à la création d'un poste

- 1 Choix du métier
- 2 Analyse de la typologie des agents exerçant ce métier
- 3 Etude des rémunérations pratiquées dans les collectivités su ce poste
- 4 Etude des dynamiques du marché du travail dans la FPT
- 5 Comparaison avec les salaires du secteur privé

Veillez choisir un métier dans la liste

Assistant ou assistante de gestion administrative



Part indiciaire

Indice majoré	
Moyenne	Médiane
424	404



Part indemnitaire

IFSE mensuelle	
Moyenne	Médiane
424 €	458 €



CIA annuel	
Moyenne	Médiane
965 €	855 €



Rémunération brute moyenne et médiane

Mensuelle	
Moyenne	Médiane
2 701 €	2 623 €

Nombre de postes diffusés: 128



Part de nomination de contractuel permanent: 72%



Salaire médian pour les < 35 ans

2 424 €

Salaire médian pour les 35 ans et +

2 746 €

La campagne de collecte des données 2026 a débuté !

Si vous souhaitez intégrer le projet, n'hésitez pas à contacter **Eléa SOUILHE** : elea.souilhe@cdg74.fr // 0450518667

Élections municipales et communautaires des 15 et 22 mars 2026 : pensez archives !

En raison des élections municipales et communautaires, le Centre de gestion a souhaité communiquer sur les obligations réglementaires relatives à la rédaction du **procès-verbal de récolement des archives**. Les Archives départementales ont été sollicitées dans le cadre de l'exercice du contrôle scientifique et technique de l'État. Vous trouverez ci-dessous les principales informations à retenir.

En vertu des articles L212-6 et L212-6-1 du Code du patrimoine, les collectivités territoriales et groupements de collectivités territoriales sont propriétaires et responsables de leurs archives, dont ils veillent à la gestion, à la conservation et à la mise en valeur dans l'intérêt public, tant pour la bonne gestion des affaires des collectivités que pour les besoins de la documentation historique de la recherche.

Cette responsabilité incombe au maire pour les communes et au président de l'EPCI pour leurs groupements.

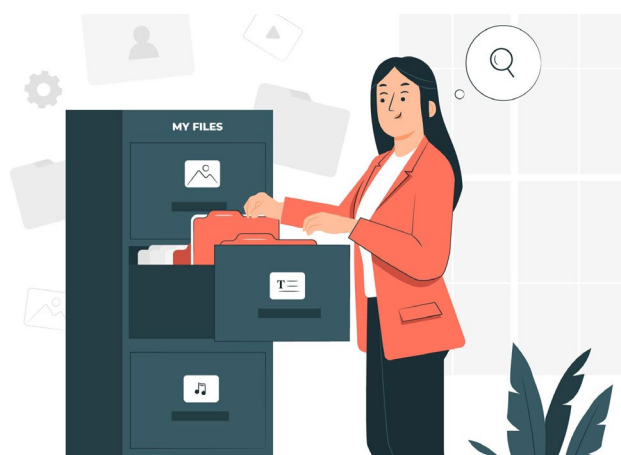
À chaque renouvellement de municipalité ou de bureau, le maire ou le président de l'EPCI établit un procès-verbal de prise en charge des archives, accompagné d'un état sommaire descriptif, appelé récolement. Ces deux documents doivent être cosignés par le maire ou président entrant, et le maire ou président sortant. Ils doivent être dressés en 3 exemplaires : un pour le maire ou président sortant, un pour la collectivité et le troisième pour les Archives départementales.

Ce document permet de décharger le maire ou le président sortant de la responsabilité des archives de la collectivité, et engage la responsabilité du nouvel élu. Il permet également au nouvel élu de prendre connaissance du fonds d'archives de la collectivité.

Le récolement est la première étape préalable au classement. Il s'agit d'une obligation légale lors des élections municipales **même dans le cas où le maire ou le président sortant est réélu**.

Traditionnellement disponible sous format papier, le procès-verbal de récolement l'est désormais également sous format numérique sur la plateforme demarche.numerique.gouv.fr

[Ces informations sont diffusées à toutes les communes et tous les EPCI du Département par le biais d'une circulaire préfectorale et sont disponibles sur le site des Archives départementales \(https://archives.hautsavoie.fr/n/recoler/n:134\).](https://archives.hautsavoie.fr/n/recoler/n:134)



Renouvellement du conseil d'administration du Centre de gestion : un autre rendez-vous démocratique de 2026

À ne pas confondre avec les élections professionnelles elles aussi pour partie organisées par le Centre de gestion, en 2026, le conseil d'administration du Centre de gestion de la Haute-Savoie sera intégralement renouvelé dans les quatre mois suivant les élections municipales. Conformément aux dispositions du Code général des collectivités territoriales (CGCT, art. L. 2321-3-1 et suivants) et du décret relatif aux centres de gestion, ce délai impératif impose une organisation rigoureuse pour garantir la continuité institutionnelle du CDG.

Le conseil d'administration définit les orientations stratégiques du Centre de gestion, vote le budget et suit la mise en œuvre des missions exercées pour le compte des collectivités affiliées. Il est composé de représentants des communes et établissements publics, élus parmi les membres des assemblées délibérantes, selon des règles fixées par les textes.

Il représente les différentes strates de collectivités, avec 21 sièges pour les communes affiliées au CDG, 3 pour les établissements publics affiliés ; et pour les collectivités qui adhèrent au socle commun de compétences, 2 sièges pour les communes, 2 autres pour les établissements publics et enfin 2 sièges pour le Conseil départemental, soit un total de 30 sièges.

Les élections des collectivités affiliées se font sur la base du scrutin de liste à la représentation proportionnelle, les Maires étant électeurs pour leur collège et les Président d'EPCI pour celui des établissements de coopération intercommunale. Depuis 2020, l'organisation des élections a été confiée directement aux centres de gestion. Le planning des grandes étapes sera le suivant, il aura un impact notamment sur la tenue des instances :

- **20 mai** : finalisation de la liste électorale (réclamations possibles jusqu'au 26 mai)
- **2 juin** : date limite de dépôt des listes
- **9 au 13 juin** : les électeurs recevront les candidatures, professions de foi
- **Du lundi 29 juin 9h au lundi 6 juillet à 10h** : élections : vote sur Internet
- **Vendredi 10 juillet** : conseil d'administration d'installation

Les service secrétariat général du CDG se tient à votre disposition pour toute demande d'informations.



La promotion interne dans la Fonction Publique Territoriale

La promotion interne permet à un fonctionnaire territorial titulaire d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur sans concours, sous réserve du respect des conditions statutaires en vigueur.

Encadrée par le Code général de la fonction publique (articles L.523-1 et suivants) ainsi que par les statuts particuliers, propres à chaque cadre d'emplois, la promotion interne représente une voie d'accès dérogatoire au principe du concours. Elle vise à reconnaître l'expérience professionnelle, les compétences acquises et l'engagement des agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans le dispositif de droit commun, la promotion interne est soumise à des quotas réglementaires, calculés par le CDG en fonction du nombre de recrutements intervenus dans le cadre d'emplois concerné.

Toutefois, la promotion interne ne constitue pas un droit automatique. Elle relève d'une décision de l'autorité territoriale compétente, prise dans le respect des règles statutaires et des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Un cadre rénové par la loi de transformation de la fonction publique

Depuis la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les décisions relatives à la promotion interne s'inscrivent dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion arrêtées par l'autorité territoriale.

Les LDG fixent notamment :

- les orientations pluriannuelles en matière de promotion ;
- les critères d'appréciation des candidatures ;
- les priorités définies au regard des besoins des services ;
- les modalités d'examen des dossiers.

Un levier stratégique pour les collectivités

La promotion interne constitue un outil important de gestion des ressources humaines. Elle permet :

- de valoriser les compétences internes ;
- de fidéliser les agents ;
- d'anticiper les départs à la retraite ;
- de répondre aux tensions de recrutement ;
- de structurer une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

Calendrier indicatif d'une campagne annuelle :

- Février : lancement de la campagne promotion interne ;
- Février – mars- avril : dépôt des dossiers par les collectivités ;
- Avril – mai : instruction ;
- Juin : commissions ;
- Juillet : publication des listes d'aptitude.

Déroulement d'une campagne de promotion interne

- 1 Les conditions, la procédure ainsi que le nombre exact de postes ouverts sont précisés par le CDG et envoyés aux collectivités par mail.

2 Transmission des dossiers

Les collectivités adressent au Centre de gestion un dossier constitué conformément aux critères définis par arrêté du Président du CDG.

Les candidatures sont appréciées notamment au regard de :

- la valeur professionnelle, appréciée à travers les comptes-rendus d'entretiens professionnels ;
- la diversité et la richesse du parcours ;
- le niveau de responsabilités exercées ;
- les compétences acquises ;
- l'investissement dans la formation ;
- l'adéquation du profil aux missions du cadre d'emplois visé.

3 Instruction des dossiers

Le Centre de gestion :

- vérifie l'éligibilité statutaire des agents proposés ;
- examine les candidatures au regard des critères fixés par les LDG ;

4 Établissement des listes d'aptitude

Les listes d'aptitude sont arrêtées par le Président du Centre de gestion pour les collectivités affiliées.

Focus : les Secrétaires Généraux de Mairie (SGM)

Deux mécanismes distincts coexistent : un dispositif temporaire exceptionnel (jusqu'en 2027) et un dispositif permanent dit de formation-promotion :

Un dispositif dérogatoire temporaire jusqu'au 31 décembre 2027 :

Un dispositif exceptionnel de promotion interne est ouvert jusqu'au 31 décembre 2027 au bénéfice :

- des adjoints administratifs principaux de 2e et de 1re classe ;
- exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie depuis au moins quatre ans ;
- dans une commune de moins de 2 000 habitants.

Ces fonctions peuvent avoir été exercées sur un grade d'adjoint administratif ou en qualité de contractuel de droit public.

Les agents remplissant ces conditions peuvent être promus au grade de rédacteur (catégorie B), sans application préalable d'un quota, contrairement au dispositif traditionnel de promotion interne, après inscription sur liste d'aptitude.

Un dispositif permanent de « formation-promotion »

Un mécanisme pérenne permet aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C d'accéder à la catégorie B lorsqu'ils se destinent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sous réserve de remplir les conditions suivantes :


- être fonctionnaire territorial de catégorie C titulaire d'un grade d'avancement ;
- avoir réussi un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante spécifique ;
- justifier d'au moins huit années de service public effectifs accomplis en catégorie C.

Là encore, l'inscription sur liste d'aptitude s'effectue sans quota préalable

Montants des indemnités d'astreinte et d'intervention

L'arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2025 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur modifie, à compter du 1er décembre 2025, le montant de ces indemnités pour les filières, en FPT, autres que technique.

	Jusqu'au 1 ^{er} décembre 2025	A partir du 1 ^{er} décembre 2025
Indemnités d'astreinte		
Semaine complète :	149.48	156.95
Du lundi matin au vendredi soir :	45	48.02
Week-end :	109.28	114.74
Nuit entre le lundi et le samedi :	10.05	10.55
Samedi ou journée de récupération :	34.85	36.59
Dimanche ou jour férié :	43.38	45.55
Indemnités d'intervention		
Nuit :	24	25.20
Jour de semaine :	16	16.80
Samedi :	20	21
Dimanche ou jour férié :	32	33.60

 [Retrouvez nos documents mis à jour : note d'information sur les astreintes et permanences dans la FPT et délibération instaurant le régime des astreintes, dans la boîte à outils « Déroulement de carrière » - « Temps de travail »](#)

Protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

La loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux transpose l'accord collectif national du 11 juillet 2023.

Voici les principaux apports :

- La mise en œuvre des dispositifs de solidarité pour les contrats destinés à couvrir les risques liés à la prévoyance est vérifiée dans le cadre de la procédure de mise en concurrence (article L827-4 du CGFP) :
- ➔ Pour les risques santé, la labellisation ou la procédure de mise en concurrence sont toujours possibles. Mais, pour les risques liés à la prévoyance, seule la procédure de mise en concurrence est possible. La labellisation est désormais exclue.
- Généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire pour les risques liés à la prévoyance, sauf dispense (article L827-6 du CGFP) :

- La souscription par les agents des garanties minimales destinées à couvrir les risques liés à la prévoyance que le contrat collectif comporte est obligatoire. Un accord collectif peut prévoir la souscription obligatoire par les agents de l'ensemble des garanties que comprend le contrat collectif. Il peut également prévoir la souscription facultative par ces agents de garanties optionnelles.
- En attente d'un décret pour déterminer les cas dans lesquels les agents peuvent être dispensés, à leur initiative, de l'obligation de couverture en raison de leur situation professionnelle ou personnelle, ainsi que les facultés de dispense pouvant résulter d'un accord collectif.
- En attente d'un décret pour déterminer les cas dans lesquels les agents peuvent être dispensés, à leur initiative, de l'obligation de couverture en raison de leur situation professionnelle ou personnelle, ainsi que les facultés de dispense pouvant résulter d'un accord collectif.
- [Retrouvez les accompagnements proposés par le CDG 74 sur notre site Internet, rubrique « Appuis spécifiques » - « Protection sociale complémentaire – Prévoyance » et « Protection sociale complémentaire – Santé »](#)

Pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle

La loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 vient notamment ajouter la rupture conventionnelle parmi les motifs de radiation des cadres du fonctionnaire (art. L550-1 du CGFP).

Pour rappel, ce dispositif avait été introduit par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025.

Ainsi, le chapitre « Rupture conventionnelle » du Code général de la fonction publique est alimenté de nouveaux articles (L552-2 à L552-5) qui précisent :

- Le formalisme propre à la rupture conventionnelle (signature d'une convention entre l'employeur public et le fonctionnaire) ;
- Les catégories d'agents exclus du champ d'application de la rupture conventionnelle (par exemple, les fonctionnaires stagiaires) ;
- La possibilité pour le fonctionnaire de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix ;
- Le remboursement des sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle par le fonctionnaire territorial qui serait recruté de nouveau en qualité d'agent territorial dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle ;
- La possibilité, pour agents contractuels en CDI, de bénéficier d'une rupture conventionnelle (rappel).

→ [Retrouvez les documents disponibles sur notre site Internet, rubrique « Fin de fonctions ».](#)

Élections professionnelles

Le décret n°2025-1430 du 30 décembre 2025 harmonisant et simplifiant les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique a pour objet, notamment, de simplifier et d'harmoniser certaines règles relatives à l'organisation des élections professionnelles en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique

Modification de la liste électorale

Pour le CST : article 2 du décret qui modifie l'article R. 211-34 CGFP

Pour les CAP : article 17 du décret qui modifie l'article R. 211-177 CGFP

Pour la CCP : article 28 du décret qui modifie l'article R. 211-339 CGFP

Avant : si un évènement postérieur et prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne, pour un agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur

Désormais : le mot « postérieur » est supprimé.

Inéligibilité au CST

Article 3 du décret qui modifie l'article R. 211-40 CGFP

Avant : l'article R. 211-40 CGFP prévoyait trois catégories d'agents qui ne peuvent pas être élus au CST.

Désormais : une 4^e catégorie est ajoutée : les agents titulaires d'un emploi fonctionnel de direction au sens de l'article L. 412-6 exerçant leurs fonctions dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le comité social territorial est placé.

Constitution des listes électorales

Article 4 du décret qui modifie l'article R. 211-41 CGFP

Avant : pour le CST, il était prévu que chaque liste de candidats comprend « 1° Un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant ».

Désormais : les mots « sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant » sont remplacés par « sauf dans les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 où chaque liste peut comprendre un nombre de noms égal au plus au double du nombre total de sièges à pourvoir. Pour chacun des candidats, il n'est pas fait mention de la qualité de titulaire ou de suppléant ».

Délai concernant l'irrecevabilité d'une candidature ou d'une liste

Pour le CST : article 7 du décret qui modifie l'article R. 211-62 CGFP + article 8 du décret qui modifie l'article R. 211-64 CGFP

Pour les CAP : article 20 du décret qui modifie l'article R. 211-215 CGFP

Pour la CCP : article 29 qui modifie les articles R. 211-351 et R. 211-353 CGFP

Avant : délai de 5 jours

Désormais : délai de 8 jours

Procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales

Pour le CST : article 14 du décret qui modifie l'article R. 211-138 CGFP

Pour les CAP : article 25 du décret qui modifie l'article R. 211-306 CGFP

Pour la CCP : article 30 du décret qui modifie l'article R. 211-390 CGFP

Avant : mention de 4 informations

Désormais : ajout du nombre de votes blancs et la répartition des sièges entre les listes

➔ [Retrouvez davantage d'informations sur notre site Internet, boîte à outils « Elections professionnelles » dans la rubrique « Instances consultatives ».](#)



Publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi

Le décret n°2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements modifie, entre autres, l'article D311-4 du Code général de la fonction publique.

Cet article concerne les dérogations à l'obligation de publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi.

Il prévoyait, jusqu'alors, sept dérogations.

Désormais, à compter du 22 février 2026, deux nouvelles dérogations sont ajoutées.

Ainsi, l'obligation de publication ne s'applique plus aux procédures de reclassement pour inaptitude physique :

- Des fonctionnaires (en application de l'article L826-3 du CGFP) ;
- Et des agents contractuels (en application de l'article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Nouveautés en matière d'accompagnement de la parentalité et de la solidarité familiale

Congé supplémentaire de naissance

La loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 instaure un congé supplémentaire de naissance pour les deux parents d'une durée, au choix de l'agent, soit d'un mois, soit de deux mois.

Un décret en Conseil d'État doit déterminer les modalités d'application de ce nouveau congé, dont le niveau de traitement maintenu. D'après les dernières annonces du Gouvernement, ce congé devrait être accessible à partir du 1er juillet 2026, pour l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026 ou dont la date de naissance était prévue à cette date.

Congé maternité

La loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 vient notamment modifier les dispositions relatives au congé maternité.

Ainsi, à partir du 1er mars 2026, les femmes en situation de grossesse pourront, dès lors qu'il résultera d'un certificat médical qu'un état pathologique résulte de la grossesse, bénéficier d'une augmentation du congé maternité dans la limite de :

- 3 semaines avant la date présumée de l'accouchement (contre 2 semaines auparavant) ;
- 4 semaines après la date d'accouchement.

Congé d'adoption

Le décret n°2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique modifie le décret n°2021-846 du 29 juin 2021 s'agissant de la date à laquelle débute ce congé et au fractionnement de sa durée (articles 11 et 12).

Ces nouveautés sont applicables aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter du 22 février 2026.

Congé de solidarité familiale

Pour mémoire, ce congé permet à un agent public de rester auprès d'un proche (descendant, frère, sœur, personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le décret n°2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique modifie le décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 en prévoyant, selon les règles propres à chaque versant de la fonction publique, que le fonctionnaire conserve son emploi durant le congé de solidarité familiale, et en précisant les modalités de sa réaffectation en cas de suppression ou de transformation de son emploi.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 22 février 2026.



Présentations en vidéo de dispositifs proposés par le CDG74

Retrouvez sur notre site Internet de brèves vidéos pour comprendre facilement les dispositifs suivants :

- [Médiation préalable obligatoire : https://www.cdg74.fr/les-champs-dapplication/](https://www.cdg74.fr/les-champs-dapplication/)
- [Référént déontologue/laïcité : https://www.cdg74.fr/referent-deontologue/](https://www.cdg74.fr/referent-deontologue/)
- [Référént lanceur d'alerte : https://www.cdg74.fr/signalement-et-alerte/](https://www.cdg74.fr/signalement-et-alerte/)
- [Dispositif de signalement : https://www.cdg74.fr/signalement-et-alerte/](https://www.cdg74.fr/signalement-et-alerte/)

La DATA



Le Rapport Social Unique :

Le CDG74 **collecte chaque année les données** des RSU des collectivités de Haute-Savoie, **accompagne dans la saisie**, puis **analyse et synthétise** l'ensemble des données. Il produit par ailleurs des **éléments de synthèse et de comparaison** à destination des collectivités, qui sont disponibles directement sur notre site internet.

Afin d'aider les **collectivités de moins de 20 agents**, le CDG74 met en place depuis l'année dernière des « **ateliers RSU 2025** ». Pendant une matinée, les collectivités volontaires sont accompagnées par les agents en charge de la collecte dans nos locaux pour la saisie, le contrôle, la validation et l'analyse de leur RSU.





L'observatoire des rémunérations :

Cette prestation, développée **depuis 2025** par le CDG, a **pour objectif de mettre à disposition des collectivités de Haute-Savoie** des éléments de comparaison sur les rémunérations des 250 métiers de la FPT. Les données proviennent des services RH des collectivités, et sont mise en parallèle avec des données de France travail (**rémunérations du secteur privé, nombre d'offres d'emploi, difficultés de recrutement...**) mais aussi avec les données issues du Site Emploi Territorial (**nombre d'offres, nombre de consultations, nombre de candidatures, durée moyenne de publication...**).

Pour en savoir plus, rendez-vous sur les pages 6 à 9.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter **Eléa SOUILHE, Chargée de mission études et statistiques** :

 04 50 51 86 67

 elea.souilhe@cdg74.fr

du CDG74



Les études spécifiques :

Le CDG74 produit chaque année plusieurs études et cartographies, **permettant aux collectivités de connaître les dynamiques sur le territoire** (l'absentéisme, les mobilités professionnelles, le niveau de vie, le vieillissement de la population...).

D'autre part, des analyses plus locales sont faites à la demande des collectivités, afin d'accompagner les élus et les directions dans leurs connaissances chiffrées du territoire (population, ménages, logements, niveau de vie, accès à la santé...).



L'observatoire régional :

Référent depuis 2020, le CDG74 anime cet observatoire **en collaboration avec le CDG38**. Chaque année, les 2 Centres de Gestion **participent à la Conférence Régionale de l'emploi et présentent une étude réalisée en lien avec la thématique de la rencontre**.

Le CDG74 **accompagne par ailleurs les autres Centres de Gestion de la région** lors des campagnes RSU, **sur la collecte et l'analyse des données et anime des comités techniques** afin d'échanger sur les bonnes pratiques, les difficultés rencontrées et les différents besoins des CDG et des collectivités.



Nos partenaires à l'honneur

Association des Maires de Haute-Savoie



Origine et gouvernance :

Créée en 1934, l'ADM74 est une association apolitique, affiliée à l'Association des Maires de France et des Présidents d'intercommunalité (AMF). Elle représente l'ensemble des élus locaux de la Haute-Savoie : les 279 communes du département, les EPCI à fiscalité propre (Communautés de communes et d'agglomérations, les élus de l'Assemblée départementale.

L'ADM74 est administrée par un Bureau de 16 membres et un Comité de 72 membres, tous élus dans le département.

Leurs missions :

Représenter et défendre les élus et les collectivités : L'ADM74 représente les élus et les collectivités locales de Haute-Savoie aux niveaux départemental, régional et national. Elle défend leurs intérêts auprès des pouvoirs publics, participe aux débats liés à leurs fonctions et accompagne les élus dans l'exercice de leurs missions, en collaboration avec les institutions et partenaires locaux.

Informier et former les élus : Agréée par le ministère de l'Intérieur depuis 1994, l'ADM74 propose des formations décentralisées adaptées aux missions des élus (finances, urbanisme, marchés publics, pouvoirs de police, fonctionnement du conseil municipal, ressources humaines, communication, gestion de crise, etc.). Son agrément a été renouvelé en 2023 pour une durée de quatre ans.

Assister juridiquement les élus : Un service juridique dédié accompagne les élus dans leurs démarches et sur des problématiques variées qui touchent au quotidien les collectivités. Pour les dossiers plus complexes, l'ADM74 travaille en partenariat avec un cabinet d'avocats spécialisé en droit public.

Assurer une veille et diffuser l'information : L'ADM74 réalise une veille juridique et informatique, diffusée via des bulletins d'information, le site internet, les réseaux sociaux et des listes de diffusion réservées aux adhérents.

Accompagner les collectivités sur le plan informatique : Le service informatique de l'ADM74 accompagne plus de 350 collectivités adhérentes dans l'utilisation de leurs outils métiers et la mise en oeuvre de leurs obligations de dématérialisation, à travers des services mutualisés.

Organiser et accompagner les grands événements : L'ADM74 organise notamment, le Congrès départemental et le Forum des Collectivités et accompagne chaque année les élus de Haute-Savoie au Congrès des Maires de France à Paris.

À VOS AGENDAS !

Universités des Maires et des Président(e)s
d'intercommunalité de Haute-Savoie

Vendredi 05 juin

Salle "le Trait d'Union", 74370 Epagny Metz-Tessy

Journée d'accueil, d'échanges et de rencontres avec les partenaires essentiels des collectivités.

Les Universités seront accessibles aux Maires, Adjointes, Présidents et Vice-Président(e)s des intercommunalités de Haute-Savoie.

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 !